



Fundusze Europejskie
dla Warmii i Mazur



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Ewaluacja wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy

w ramach FEWiM 2021-2027

Raport końcowy





Fundusze Europejskie
dla Warmii i Mazur



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Zamawiający:

Województwo Warmińsko-Mazurskie

reprezentowane przez Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego

10-562 Olsztyn

ul. Emilii Plater 1

www.warmia.mazury.pl



URZĄD MARSZAŁKOWSKI
WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO
W OLSZTYNIE

Wykonawca:

EU-CONSULT sp. z o.o.

80-747 Gdańsk

ul. Toruńska 18c lokal D

www.eu-consult.pl





Streszczenie

Niniejsze badanie dotyczyło wsparcia skierowanego do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim, w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027 (FEWiM 2021-2027). Celem tego wsparcia jest poprawa sytuacji zawodowej tych osób, ze szczególnym uwzględnieniem grup najbardziej narażonych na trudności na rynku pracy, takich jak osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, cywilnoprawnych, ubodzy pracujący (w tym w szczególności osoby z niepełnosprawnościami, osoby w wieku 55 lat i więcej, reemigranci) oraz kobiety powracające na rynek pracy po urlopach związanych z opieką nad dzieckiem.

Głównym celem badania była ocena trafności wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027. Na potrzeby analiz zrealizowany został szereg metod i technik badawczych, w tym:

- Analiza desk research;
- Indywidualne wywiady pogłębione;
- Badanie ankietowe z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy;
- Badanie ankietowe z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw;
- Analizy statystyczne;
- Studia przypadków;
- Jakościowa analiza porównawcza;
- Metoda kartograficzna;
- Ocena ekspercka;
- Badanie fokusowe.

W ramach przeprowadzonej diagnozy szczegółowo opisano potencjalnych adresatów interwencji i dokonano oszacowania liczebności oraz struktury grupy docelowej.

Łączna oszacowana liczebność grupy docelowej (tj. osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy) w województwie warmińsko-mazurskim wyniosła 127,6 tys. osób, co jednocześnie stanowi około 26,5% ogółu osób pracujących w regionie.

Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych i krótkoterminowych to istotna część populacji pracujących w województwie warmińsko-mazurskim, obejmująca około 109 tys. osób. Praca na takich umowach wiąże się z niestabilnością zatrudnienia i niskimi dochodami, co stawia te osoby w trudnej sytuacji zawodowej. Problem ten szczególnie dotyczy sektora usługowego, gdzie znacząca część osób



pracujących ma nieregularne formy zatrudnienia. Analiza wskazuje, że osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych oraz krótkoterminowych często mają ograniczone możliwości rozwoju zawodowego i awansu, co z kolei prowadzi do ich marginalizacji na rynku pracy.

Kolejną kluczową grupą objętą wsparciem są osoby ubogie pracujące. Zgodnie z danymi, około 9% osób pracujących w regionie warmińsko-mazurskim żyje na granicy ubóstwa, co oznacza, że blisko 43 tys. pracujących zmaga się z wykluczeniem społecznym spowodowanym niskimi dochodami. Wysoki odsetek osób pracujących w ubóstwie wiąże się przede wszystkim z niskimi wynagrodzeniami w sektorach takich jak usługi, handel detaliczny czy rolnictwo. Jak wykazała analiza, mimo pracy, osoby te często nie są w stanie zapewnić sobie i swoim rodzinom odpowiednich warunków bytowych, stanowiąc tym samym istotną grupę objętą zaprojektowaną interwencją.

Analiza objęła także osoby z niepełnosprawnościami oraz osoby o ograniczonej mobilności. Szacuje się, że w województwie warmińsko-mazurskim około 6,6 tys. osób z niepełnosprawnościami lub osób o ograniczonej mobilności znajduje się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, co również stanowi o istotności tejże docelowej grupy wsparcia. Osoby te napotykają na liczne bariery, zarówno w dostępie do zatrudnienia, jak i w trakcie wykonywania pracy. Pracodawcy często nie są przygotowani na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, co dodatkowo utrudnia ich sytuację na rynku pracy.

Osoby w wieku 55 lat i więcej to kolejna grupa, której wsparcie ma na celu zwiększenie ich aktywności zawodowej oraz zmniejszenie ryzyka wykluczenia społecznego. Z analizy wynika, że w regionie warmińsko-mazurskim około 42,8 tys. osób z tej grupy wiekowej znajduje się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Osoby te często spotykają się z dyskryminacją ze względu na wiek oraz mają trudności w dostosowaniu się do szybko zmieniających się warunków na rynku pracy.

Reemigranci, czyli osoby, które wróciły do kraju po okresie emigracji, również stanowią istotną grupę w analizie. Szacuje się, że w ciągu roku do województwa warmińsko-mazurskiego wraca jedynie około 43 reemigrantów. Grupa ta jest stosunkowo mało liczna, ale z uwagi na zdobyte doświadczenia za granicą oraz oczekiwania względem lokalnego rynku pracy, napotyka na specyficzne wyzwania. Reemigranci często mają trudności z ponownym dostosowaniem się do warunków panujących na polskim rynku pracy, co wymaga odpowiedniego wsparcia, zarówno w zakresie formalnym, jak i zawodowym.

Kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych również znajdują się w centrum zainteresowania analizowanej interwencji. Szacuje się, że na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w 2024



roku około 7,8 tys. kobiet wróci do pracy po okresie sprawowania opieki nad dzieckiem. Kobiety te często spotykają się z problemami związanymi z pogodzeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych, co sprawia, że ich sytuacja na rynku pracy jest wyjątkowo trudna. Programy wsparcia muszą więc uwzględniać potrzeby tej grupy, oferując elastyczne formy szkoleń oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Oprócz szczegółowej diagnozy sytuacji grup docelowych, raport przedstawia także ocenę dostępności wsparcia oraz identyfikuje główne bariery, które napotykają osoby pracujące w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Zidentyfikowano, że osoby te często mają ograniczony dostęp do informacji o dostępnych programach wsparcia. Jedynie 18,6% z ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy posiadała wiedzę nt. oferty instytucji rynku pracy usług w zakresie poprawy sytuacji zawodowej. Wynika to zarówno z braku odpowiednich kampanii informacyjnych, jak i z problemów z komunikacją skierowaną do specyficznych grup, takich jak osoby starsze czy osoby z obszarów wiejskich. Dramatycznie niski jest ponadto poziom dostępności miejsc pracy kierowanych do osób z niepełnosprawnościami w województwie warmińsko-mazurskim. W 2023 r. na każde 1 000 osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami w regionie przypadało zaledwie 11 ofert pracy – ponad dwukrotnie mniej niż w skali kraju. Analiza wykazała ponadto, że rosnące koszty pracy i wyższa płaca minimalna ograniczają skłonność pracodawców do zwiększania zatrudnienia. Jednocześnie brak wystarczającej (instytucjonalnej) możliwości opieki nad dziećmi oraz słaba dostępność transportowa dodatkowo komplikują sytuację analizowanej grupy docelowej. Badani podkreślali też rolę indywidualnej motywacji do zmiany sytuacji zawodowej, która jest często zbyt niska, aby skutecznie poprawić swoją pozycję na rynku pracy. Ze względu na charakterystykę rynku pracy, pracodawcy często preferują sezonowe i krótkoterminowe zatrudnienie, co utrudnia rozwój umiejętności pracowników.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, jednym z kluczowych problemów jest brak elastyczności w programach, które często nie są w stanie uwzględnić nieregularnych godzin pracy czy konieczności pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. W związku z tym istotne jest, aby projektowane wsparcie było bardziej elastyczne i dostosowane do potrzeb osób pracujących w trudnych warunkach, np. poprzez oferowanie szkoleń online lub organizowanie kursów w dogodnych godzinach.

Przeprowadzona analiza potwierdziła, że interwencja zaplanowana w Działaniu 7.2 jest zgodna z potrzebami określonymi na etapie diagnozy sytuacji regionu, co potwierdza, że wsparcie kierowane w jego ramach do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, zostało trafnie zaprojektowane w kontekście zdiagnozowanej sytuacji grupy docelowej. Zakres wsparcia jest również zgodny z wyzwaniami określonymi w dokumentach strategicznych województwa, wspierając realizację określonych w ich ramach celów rozwojowych. Zgodność



interwencji z rzeczywistymi potrzebami potwierdziły również przeprowadzone badania, zarówno ilościowe, jak i jakościowe.

Podejmowane działania w obszarze dotarcia do osób wchodzących w skład grup docelowych ocenić należy pozytywnie. Z punktu widzenia ewaluatora szczególnie istotna jest współpraca z instytucjami lokalnymi. Mimo rosnącej wciąż popularności (wykorzystywanych obecnie w promocji) mediów społecznościowych, osoby wchodzące w skład grupy docelowej analizowanej interwencji, często preferują kontakt bezpośredni. W opinii ewaluatora skuteczną formą dotarcia do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy są również wszelkie działania obejmujące partnerstwo z pracodawcami. Nawiązywanie współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami, którzy pomagają identyfikować osoby o niskich kwalifikacjach lub zatrudnione na niekorzystnych warunkach, pozwala na skierowanie ich do odpowiednich programów wsparcia. Istotna jest możliwość spotkania się i porozmawiania na temat oferowanego wsparcia – w tym miejscu sprawdza się więc przekazywanie informacji przez ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy czy organizacje pozarządowe. Na podobnej zasadzie zdecydowanie sprawdzają się działania informacyjne realizowane po stronie pracodawców. Można bowiem poprzez nich trafić z przekazem do osób bezpośrednio zainteresowanych, w przeciwieństwie do typowych działań promocyjnych opartych np. na kolportażu ulotek czy plakatów.

Analiza planów osób w trudnej sytuacji na rynku pracy wskazuje, że większość z nich dąży do poprawy swojej sytuacji zawodowej przede wszystkim poprzez zmianę pracy, podnoszenie kwalifikacji lub podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Migrację zarobkową rozważa jedynie niewielki odsetek osób (co determinuje również niską liczbę reemigrantów). Respondenci badań deklarują aktywne działania, takie jak udział w kursach, zdobywanie nowych certyfikatów i przebranżowienie, aby zwiększyć swoje szanse na rynku. Część osób, zwłaszcza z niskimi kwalifikacjami, planuje wykorzystać wsparcie szkoleniowe, a ci z większym doświadczeniem zawodowym lub specjalistycznymi umiejętnościami, rozważają założenie działalności gospodarczej, choć podkreślają potrzebę długofalowego wsparcia, w tym doradztwa i pomocy finansowej.

Analiza objęła również m.in. kwestię potrzeby ukierunkowania wsparcia w kontekście terytorialnym. Zdania respondentów wywiadów pogłębionych były w tym obszarze silnie zróżnicowane. Zaznaczyć należy jednak, że przyjęte kryteria wyboru projektów w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027 ukierunkowują interwencje terytorialnie poprzez premiowanie projektów, które realizowane mają być na terenie pogranicza oraz na obszarach strategicznej interwencji (OSI – Miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze oraz OSI – Obszary zagrożone trwałą marginalizacją). Podejście to zdaniem ewaluatora jest poprawne i nie jest wymagane podejmowanie dalszych zmian w tym zakresie.



W wyniku przeprowadzonej analizy sformułowany został szereg wniosków i wynikających z nich rekomendacji:

- Rekomenduje się wykorzystanie przeprowadzonego szacowania na potrzeby określenia zakresu interwencji podejmowanej w kolejnych latach (w zakresie skali podejmowanych działań w odniesieniu do liczebności grupy docelowej);
- Proponuje się położenie nacisku na wykorzystanie wsparcia ukierunkowanego na rozwój umiejętności cyfrowych. Aspekt ten jest szczególnie istotny w przypadku objęcia wsparciem starszych grup wiekowych (55+), przy czym szkolenia tego typu mogłyby przyjąć formę fakultatywną (zależną od wypracowanego Indywidualnego Planu Działania);
- Rekomenduje się położenie nacisku na dostosowanie wsparcia do możliwości czasowych uczestnika, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji szkoleń online lub organizowanie kursów w dogodnych godzinach.



Summary

This study concerned support for working people who are in a disadvantaged situation on the labour market in the Warmian-Masurian Voivodeship, as part of the regional programme European Funds for Warmia and Mazury 2021-2027 (FEWiM 2021-2027). The aim of this support is to improve the professional situation of these people, with particular emphasis on groups most exposed to difficulties on the labour market, such as people employed under short-term contracts, civil law contracts, the working poor (including in particular people with disabilities, people aged 55 and over, returnees) and women returning to the labour market after childcare leave.

The main objective of the study was to assess the relevance of support for working people in a disadvantaged situation on the labor market under FEWiM 2021-2027. A number of research methods and techniques were implemented for the purposes of the analyses, including:

- Desk Analysis research ;
- Individual in-depth interviews;
- Survey with disadvantaged workers on the labour market;
- Survey with representatives of employers/enterprises;
- Statistical analyses;
- Case studies;
- Qualitative comparative analysis;
- Cartographic method;
- Expert assessment;
- Focus study.

As part of the diagnosis, the potential recipients of the intervention were described in detail and the size and structure of the target group were estimated.

The total estimated number of the target group (i.e. working people who are in an unfavourable situation on the labour market) in the Warmian-Masurian Voivodeship amounted to 127.6 thousand people, which at the same time constitutes approximately 26.5% of all people working in the region.

People employed under civil law and short-term contracts are a significant part of the working population in the Warmian-Masurian Voivodeship, comprising approximately 109 thousand people. Working under such contracts is associated with employment instability and low income, which puts these people in a difficult professional situation. This problem particularly concerns the service sector, where a significant part of the working population has irregular forms of employment. The analysis indicates that people working under civil law and short-term contracts often have



limited opportunities for professional development and promotion, which in turn leads to their marginalization on the labor market.

Another key group covered by support are the working poor. According to the data, around 9% of working people in the Warmia-Masuria region live on the poverty line, which means that almost 43 thousand working people struggle with social exclusion caused by low income. The high percentage of working poor people is primarily related to low wages in sectors such as services, retail trade or agriculture. As the analysis has shown, despite working, these people are often unable to provide themselves and their families with adequate living conditions, thus constituting a significant group covered by the designed intervention.

The analysis also included people with disabilities and people with limited mobility. It is estimated that in the Warmian-Masurian Voivodeship about 6.6 thousand people with disabilities or people with limited mobility are in an unfavourable situation on the labour market, which also determines the importance of this target support group. These people encounter numerous barriers, both in access to employment and during work. Employers are often not prepared to employ people with disabilities, which additionally complicates their situation on the labour market.

People aged 55 and over are another group whose support is aimed at increasing their professional activity and reducing the risk of social exclusion. The analysis shows that in the Warmia-Masuria region, approximately 42.8 thousand people from this age group are in a disadvantaged situation on the labour market. These people often face discrimination on the grounds of age and have difficulty adapting to rapidly changing conditions on the labour market.

Returning emigrants, i.e. people who returned to Poland after a period of emigration, also constitute an important group in the analysis. It is estimated that only about 43 returnees return to the Warmian-Masurian Voivodeship per year. This group is relatively small, but due to the experience gained abroad and expectations regarding the local labor market, it encounters specific challenges. Returning emigrants often have difficulties in readjusting to the conditions prevailing on the Polish labor market, which requires appropriate support, both in formal and professional terms.

Women returning to the labor market after maternity, parental, and parental leave are also in the focus of the analyzed intervention. It is estimated that in the Warmian-Masurian Voivodeship in 2024, approximately 7.8 thousand women will return to work after a period of child care. These women often encounter problems related to reconciling family and professional responsibilities, which makes their situation on the labor market exceptionally difficult. Support programs must therefore take into account the needs of this group, offering flexible forms of training and the possibility of improving professional qualifications.



In addition to a detailed diagnosis of the situation of target groups, the report also presents an assessment of the availability of support and identifies the main barriers faced by people working in a disadvantaged situation on the labor market. It was identified that these people often have limited access to information about available support programs. Only 18.6% of the surveyed people working in a disadvantaged situation on the labor market had knowledge about the offer of labor market institutions of services in the field of improving their professional situation. This is due to both the lack of appropriate information campaigns and problems with communication aimed at specific groups, such as the elderly or people from rural areas. The level of availability of jobs for people with disabilities in the Warmian-Masurian Voivodeship is also dramatically low. In 2023, there were only 11 job offers for every 1,000 unemployed people with disabilities in the region - more than twice as few as on a national scale. The analysis also showed that rising labor costs and a higher minimum wage limit employers' willingness to increase employment. At the same time, the lack of sufficient (institutional) childcare facilities and poor transport accessibility additionally complicate the situation of the analyzed target group. The respondents also emphasized the role of individual motivation to change their professional situation, which is often too low to effectively improve their position on the labor market. Due to the characteristics of the labor market, employers often prefer seasonal and short-term employment, which makes it difficult to develop employees' skills.

As the analysis shows, one of the key problems is the lack of flexibility in programs, which often fail to take into account irregular working hours or the need to reconcile professional and family obligations. Therefore, it is important for the designed support to be more flexible and tailored to the needs of people working in difficult conditions, e.g. by offering online training or organizing courses at convenient times.

The analysis confirmed that the intervention planned in Measure 7.2 is consistent with the needs identified at the stage of diagnosing the situation of the region, which confirms that the support directed within it to working people who are in an unfavourable situation on the labour market was aptly designed in the context of the diagnosed situation of the target group. The scope of support is also consistent with the challenges identified in the strategic documents of the province, supporting the implementation of the development goals specified within them. The compliance of the intervention with the actual needs was also confirmed by the conducted research, both quantitative and qualitative.

The actions taken in the area of reaching people who are part of the target groups should be assessed positively. From the evaluator's point of view, cooperation with local institutions is particularly important. Despite the growing popularity of social media (currently used in promotion), people who are part of the target group of the analyzed intervention often prefer direct contact. In the evaluator's opinion, any



actions involving partnership with employers are also an effective form of reaching working people who are in a disadvantaged situation on the labor market. Establishing cooperation with local entrepreneurs who help identify people with low qualifications or employed on unfavorable terms allows them to be directed to appropriate support programs. The opportunity to meet and talk about the support offered is important - this is where the provision of information by social welfare centers, labor offices or non-governmental organizations proves effective. Information activities carried out by employers will definitely prove effective on a similar basis. Through them, you can reach the people directly interested with your message, as opposed to typical promotional activities based on, for example, the distribution of leaflets or posters.

The analysis of the plans of people in a difficult situation on the labor market indicates that most of them strive to improve their professional situation primarily by changing jobs, improving their qualifications or taking up additional employment. Only a small percentage of people consider economic migration (which also determines the low number of returnees). The respondents to the survey declare active actions, such as taking part in courses, obtaining new certificates and changing their profession, in order to increase their chances on the market. Some people, especially those with low qualifications, plan to use training support, and those with more professional experience or specialist skills consider starting a business, although they emphasize the need for long-term support, including counseling and financial assistance.

The analysis also covered, among others, the issue of the need to direct support in a territorial context. The opinions of respondents to in-depth interviews were strongly diversified in this area. It should be noted, however, that the criteria adopted for selecting projects under Measure 7.2 FEWiM 2021-2027 direct interventions territorially by rewarding projects that are to be implemented in the border area and in areas of strategic intervention (OSI - Medium-sized cities losing socio-economic functions and OSI - Areas at risk of permanent marginalization). In the opinion of the evaluator, this approach is correct and no further changes in this area are required.

As a result of the analysis, a number of conclusions and resulting recommendations were formulated:

- It is recommended to use the conducted estimation to determine the scope of intervention undertaken in subsequent years (in terms of the scale of actions undertaken in relation to the size of the target group);
- It is proposed to emphasize the use of support aimed at developing digital skills. This aspect is particularly important in the case of extending support to



older age groups (55+), while such training could take an optional form (depending on the developed Individual Action Plan);

- It is recommended to focus on adapting support to the participant's time capabilities, with particular emphasis on organising online training or organising courses at convenient times.



Spis treści

Streszczenie	3
Summary	8
Spis treści	13
Wykaz skrótów użytych w raporcie	17
1. Syntetyczny opis koncepcji badania oraz wybranej i zastosowanej metodyki badania.....	18
1.1. Analiza Desk Research	19
1.2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI/TDI).....	20
1.3. Badanie ankietowe (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy	21
1.4. Badanie ankietowe (CAWI/CATI) z przedstawicielami pracodawców/przedsiębiorstw	23
1.5. Analizy statystyczne	24
1.6. Studium przypadku (Case Study).....	25
1.7. Jakościowa analiza porównawcza	25
1.8. Metoda kartograficzna	26
1.9. Ocena ekspercka.....	26
1.10. Badanie fokusowe (FGI/FGIO).....	26
1.11. Panel dyskusyjny	27
Opis wyników badania	28
2.1. Pogłębiona diagnoza potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej osobom pracującym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027	28
2.1.1. Oszacowanie liczebności i struktury grupy docelowej (tj. osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy)	28
2.1.2. Analiza przyczyn aktualnej sytuacji osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy	69
2.1.3. Analiza barier, jakie napotykają adresaci interwencji na rynku pracy oraz ich potrzeb i oczekiwań odnośnie rodzaju i zakresu wsparcia	73



2.1.4. Analiza planów osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w zakresie zmiany ich sytuacji na rynku pracy (w tym m.in. plany migracji zarobkowej).....	81
2.1.5. Analiza indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy	85
2.2. Ocena trafności wsparcia zaplanowanego w ramach FEWiM 2021-2027 w stosunku do liczebności, sytuacji, potrzeb i oczekiwań osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na warmińsko-mazurskim rynku pracy	90
2.2.1. Czy wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 zostało trafnie zaplanowane w kontekście zdiagnozowanej sytuacji grupy docelowej, a także jej potrzeb i oczekiwań? Jeżeli nie (lub w niewielkim stopniu), to dlaczego? Czy wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 zostało trafnie zaplanowane w kontekście ich indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych. Jeżeli nie, to w jaki sposób należałoby je zmienić?	90
2.2.2. Czy i w jakim stopniu projekty z zakresu wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zaplanowane w ramach FEWiM 2021-2027 mogą przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy osób z grupy docelowej? Jeżeli nie (lub w niewielkim stopniu), to dlaczego? .	101
2.2.3. Jak należy ocenić relacje pomiędzy założonymi celami (skwantyfikowanymi za pomocą wskaźników) i produktami interwencji, a środkami zaplanowanymi na rzecz wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027?	107
2.2.4. Czy trafnie określone zostały grupy osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na warmińsko-mazurskim rynku pracy? Czy można wskazać, która z grup jest w najbardziej niekorzystnej sytuacji, a która w najmniej?	112
2.3. Identyfikacja dobrych praktyk (w tym rozwiązań, które sprawdziły się w innych krajach UE, możliwych do zaimplementowania w warunkach polskich) służących poprawie sytuacji osób pracującym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, możliwych do wykorzystania w ramach FEWiM 2021-2027 (w tym określenie warunków niezbędnych do wdrożenia danego rozwiązania) ..	119
2.3.1. Które z dotychczas zrealizowanych przedsięwzięć w obszarze rynku pracy skierowanych do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, można uznać za najbardziej odpowiednie względem założonego celu i osiągniętych efektów – tak, aby mogły służyć, jako dobre	



praktyki? Czy w innych krajach Unii Europejskiej istnieją dobre praktyki w obszarze skutecznego wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – w tym w szczególności kobiet, osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, oraz osób w wieku w wieku powyżej 55 lat?.....	119
2.3.2. Czy zidentyfikowane przykłady dobrych praktyk można przenieść do FEWiM 2021-2027 (w zakresie typów wsparcia, grupy docelowej, podmiotu realizującego, a także sposobu realizacji wsparcia)? Jeśli tak, to które i w jaki zakresie?	122
2.4. Wypracowanie wniosków i rekomendacji w zakresie m.in. ewentualnej korekty interwencji zaplanowanej w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027...	124
2.4.1. Czy zaproponowany w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027 katalog form wsparcia powinien zostać zmodyfikowany? Jeśli tak, to jakie formy wsparcia należy zmienić/o jakie formy uzupełnić?.....	124
2.4.2. Czy istnieją jakieś specyficzne cechy beneficjentów (tj. podmiotów realizujących projekty), które mają wpływ na większą użyteczność, skuteczność i efektywność wsparcia udzielanego osobom pracującym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy? Jeżeli tak, to jakie?	127
2.4.3. Jaki sposób realizacji wsparcia jest rekomendowany – tak, aby wsparcie było możliwie jak najbardziej użyteczne, skuteczne i efektywne (np. małe ryczałtowe projekty – tzn. takie w których koszty bezpośrednio rozliczane są za pomocą uproszczonych metod rozliczania wydatków vs. duże projekty; projekty o zasięgu lokalnym vs. subregionalnym vs. regionalnym, itd.)?	131
2.4.4. Jakie powinny być priorytety interwencji w analizowanym obszarze (tj. grupy docelowe, obszar realizacji, formy wsparcia, branże, wspierane kompetencje, itp.) zwiększające szanse osób z grupy docelowej na zmianę ich sytuacji na rynku pracy (z uwzględnieniem poszczególnych kategorii adresatów wsparcia, a także uwarunkowań i specyfiki regionalnej, w tym specyfiki warmińsko-mazurskiego rynku pracy)?	133
2.4.5. Czy i w jaki sposób wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 powinno zostać ukierunkowane terytorialnie?	137
2.5. Analiza dostępności wsparcia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim oraz skuteczności kanałów informacyjnych wykorzystywanych dla dotarcia do tej grupy odbiorców	141
2.5.1. Jakie rozwiązania były stosowane w zakresie dotarcia do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy przy realizacji projektów w perspektywie 2014-2020?.....	141



2.5.2. Jakie sposoby dotarcia do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zaplanowano przy realizacji projektów w ramach FEWiM 2021-2027? Jak oceniana jest ich skuteczność?	146
2.5.3. Jak oceniona jest dostępność wsparcia poszczególnych grup osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy dla ich odbiorców? Czy występują ograniczenia w dostępie? Jeżeli tak to jakie? Jak można zaproponować rozwiązania w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia dla osób z poszczególnych grup docelowych?.....	150
3. Wnioski i rekomendacje.....	159
4. Spis tabel, wykresów, map	165
4.1. Spis tabel.....	165
4.2. Spis wykresów	165
4.3. Spis map	169



Wykaz skrótów użytych w raporcie

Skrót	Rozwinięcie skrótu
CS	Cel Szczegółowy
BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BDL	Bank Danych Lokalnych
B2B	Umowa cywilnoprawna zawarta między dwoma firmami (<i>business-to-business</i>)
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
EFS+	Europejski Fundusz Społeczny Plus
FE	Fundusze Europejskie
FEWiM 2021-2027	Program regionalny <i>Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027</i>
GUS	Główny Urząd Statystyczny
JST	Jednostka samorządu terytorialnego
MŚP	Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa
NGO	Organizacje pozarządowe
OP	Oś priorytetowa
PIFE	Punkt Informacyjny Funduszy Europejskich
RPO	Regionalny Program Operacyjny
RPO WiM 2014-2020	<i>Regionalny Program Operacyjny Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014–2020</i>
SzOOP	Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych
SZOP	Szczegółowy Opis Priorytetów
UE	Unia Europejska



1. Syntetyczny opis koncepcji badania oraz wybranej i zastosowanej metodyki badania

Osoby pracujące znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy stanowią jedną z grup docelowych wsparcia w ramach FEWiM 2021-2027 (Priorytet 7 *Rynek pracy*, Działanie 7.2 *Poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących*). Jest to grupa znacznie zróżnicowana wewnętrznie – zaliczane są do niej osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, umowach cywilno-prawnych, osoby ubogie pracujące¹ (w szczególności osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, osoby w wieku 55 lat i więcej oraz reemigranci, tj. migranci powrotni), a także kobiety zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, umowach krótkoterminowych lub kobiety ubogie pracujące lub kobiety, które powracają na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych. Pomimo, że grupa ta już w trakcie poprzedniego okresu programowania została uwzględniona jako odbiorcy wsparcia w obszarze rynku pracy, nadal istnieje deficyt danych i informacji na jej temat (szczególnie wyraźny w kontekście jej niehomogeniczności), którego nie udało się przezwyciężyć pomimo istniejącego zapotrzebowania na realizację projektów do niej adresowanych.

Informacje pozyskane w ramach badania będą stanowiły podstawę dla kontynuacji interwencji w ramach FEWiM 2021-2027, lub też do wypracowania ewentualnych propozycji modyfikacji działań adresowanych do tej grupy tak, aby w jak największym stopniu sprzyjały osiągnięciu zaplanowanych celów interwencji. Wyniki przedmiotowej ewaluacji (wraz z rekomendacjami zgłoszonymi przez ewaluatorów) będą przydatne nie tylko dla instytucji rynku pracy, ale również włączenia społecznego – ze względu na to, iż badane osoby oraz ich rodziny są także zagrożone wykluczeniem społecznym (deprywacja materialna). Ponadto, wyniki badania mogą być wykorzystane również w obszarze edukacji, w tym przede wszystkim w zakresie kształcenia ustawicznego.

Głównym celem badania była ocena trafności wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027.

W kontekście celu głównego badania, Wykonawca zobowiązany był zrealizować następujące cele szczegółowe (zagadnienia badawcze):

¹ Zgodnie z definicją zawartą w *Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021-2027*



1. Pogłębiona diagnoza potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej osobom pracującym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027, w tym:
 - a) oszacowanie liczebności i struktury grupy docelowej (tj. osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy);
 - b) analiza przyczyn aktualnej sytuacji osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy;
 - c) analiza barier jakie napotykają adresaci interwencji na rynku pracy oraz ich potrzeb i oczekiwań odnośnie wsparcia;
 - d) analiza planów osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy dotyczących zmiany sytuacji na rynku pracy (w tym m.in. plany migracji zarobkowej).
2. Ocena trafności wsparcia zaplanowanego w ramach FEWiM 2021-2027 w stosunku do liczebności, sytuacji, potrzeb i oczekiwań osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na warmińsko-mazurskim rynku pracy.
3. Identyfikacja dobrych praktyk (w tym rozwiązań, które sprawdziły się w innych krajach UE, możliwych do zaimplementowania w warunkach polskich) służących poprawie sytuacji osób pracującym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, możliwych do wykorzystania w ramach FEWiM 2021-2027 (w tym określenie warunków niezbędnych do wdrożenia danego rozwiązania).
4. Wypracowanie wniosków i rekomendacji w zakresie m.in. ewentualnej korekty interwencji zaplanowanej w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027.

Poniżej zaprezentowane zostały metody badawcze wykorzystane w niniejszej ewaluacji.

1.1. Analiza Desk Research

Analiza danych zastanych to metoda badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. W jej wyniku następuje scalanie, przetworzenie i analiza danych rozproszonych dotychczas wśród rozmaitych źródeł.

W efekcie gromadzenia źródeł do analizy treści możliwe jest wykorzystanie aktów prawnych, analiz branżowych, dostępnych wyników badań, porównanie ze sobą danych oraz wyciągnięcie na podstawie ich analizy wniosków w zakresie badanego problemu. W ramach niniejszego badania została ona podzielona na dwa etapy:

- Wstępną analizę desk research – przeprowadzona na etapie tworzenia raportu metodycznego;



- Właściwą analizę desk research – następującą na etapie realizacji właściwej procedury badawczej.

Na etapie prac nad raportem metodycznym analiza desk research stanowiła wstęp do dalszych badań, bowiem wyniki uzyskane w jej trakcie posłużyły do realizacji dalszych etapów badania, przede wszystkim nakierowując Zespół Badawczy na pewne konkretne problemy, które będzie można pogłębić i wyjaśnić w wyniku realizacji badań reaktywnych.

Na etapie prac nad raportem końcowym analiza desk research pozwoliła na uzyskanie wysoce obiektywnych informacji, bowiem analiza desk research wolna jest od większości obciążeń charakterystycznych dla badań reaktywnych, takich jak efekt ankierski.

Zakres analizy desk research objął publikacje wymienione w bibliografii, znajdującej się w końcowej części dokumentu.

1.2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI/TDI)

Wywiad pogłębiony polega na przeprowadzeniu z daną osobą ustrukturyzowanej rozmowy, która ma na celu uzyskanie konkretnych informacji w sposób planowy i metodyczny według określonego schematu, zwanego scenariuszem wywiadu.

Metoda wywiadu pogłębionego umożliwia zebranie danych o charakterze jakościowym, których wykorzystanie jest kluczowe w kontekście zadania polegającego na zrekonstruowaniu obrazu procesu interwencji RPO WiM 2014-2020, przyszłych efektów wsparcia w ramach FEWiM 2021-2027, a także diagnozy grupy docelowej.

Populacja badana: Osoby odpowiedzialne za programowanie i wdrażanie interwencji z zakresu rynku pracy w ramach RPO WiM 2014-2020 oraz FEWiM 2021-2027, przedstawiciele instytucji dialogu społecznego na rynku pracy z województwa warmińsko-mazurskiego, beneficjenci wsparcia w ramach RPO WiM 2014-2020 i wnioskodawcy, którzy złożyli wnioski o dofinansowanie w ramach Działania 7.2 Poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących FEWiM 2021-2027.

Liczebność i struktura próby:

W ramach badania wywiady zostały przeprowadzone z:

1. Przedstawicielami Instytucji Zarządzającej i Instytucji Pośredniczącej FEWiM 2021-2027, tj.:
 - Przedstawicielem Departamentu Polityki Regionalnej w Instytucji Zarządzającej FEWiM 2021-2027 (1 efektywny wywiad);



- Przedstawicielem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie (1 efektywny wywiad).
- 2. Przedstawicielami beneficjentów w ramach RPO WiM 2014-2020 (5 efektywnych wywiadów)
- 3. Przedstawicielami instytucji dialogu społecznego na rynku pracy z województwa warmińsko-mazurskiego (3 efektywne wywiady)
- 4. Przedstawicielami wnioskodawców, którzy złożyli wnioski o dofinansowanie w ramach Działania 7.2 Poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących FEWiM 2021-2027 (9 efektywnie zrealizowanych wywiadów)

1.3. Badanie ankietowe (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy

Badanie bezpośrednie z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety jest najbardziej popularną techniką zbierania danych wśród metod ilościowych. Polega na zbieraniu informacji przy pomocy standaryzowanego kwestionariusza ankiety. Pytania zawarte w kwestionariuszu są opracowane na podstawie problemów badawczych. Badanie ankietowe charakteryzuje się dużym wskaźnikiem responsu, niskimi kosztami przeprowadzenia i dużą szybkością analizowania danych.

Populacja badana: osoby pracujące znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim.

Do grupy osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy² należy zaliczyć:

- a) osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, umowach cywilnoprawnych, osoby ubogie pracujące³, w tym:
 - osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności;
 - osoby w wieku 55 lat i więcej;
 - reemigranci (migranci powrotni);
- b) kobiety zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, umowach krótkoterminowych lub kobiety ubogie pracujące,
- c) kobiety, które powracają na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych (którego warunki są uregulowane w

² Zgodnie z katalogiem uczestników projektu wskazanym w *Szczegółowym Opisie Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, Priorytet 7 Rynek pracy, Działanie 7.2*

³ Zgodnie z definicją zawartą w *Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021-2027*



Kodeksie Pracy oraz pozostające w stosunku pracy ze swoim dotychczasowym pracodawcą).

Dobór próby: Wykonawca wykorzystał losowo-warstwowy dobór próby.

Poniżej przedstawiony został podział próby w poszczególnych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego:

Tabela 1. Struktura próby badania z osobami pracującymi

Powiat	Udział osób pracujących	Wysokość próby określona przez Wykonawcę w ramach RM	Rzeczywiście osiągnięta liczebność próby badawczej
Powiat węgorzewski	1,5%	5	6
Powiat gołdapski	1,7%	5	5
Powiat nidzicki	2,3%	5	6
Powiat olecki	2,3%	5	5
Powiat braniewski	2,5%	5	5
Powiat lidzbarski	2,7%	5	5
Powiat nowomiejski	3,3%	6	6
Powiat mrągowski	3,3%	6	7
Powiat piski	3,4%	6	7
Powiat bartoszycki	3,5%	6	6
Powiat kętrzyński	3,6%	6	6
Powiat elbląski	3,8%	6	8
Powiat giżycki	3,9%	6	7
Powiat działdowski	4,8%	6	7
Powiat szczycieński	4,8%	6	7
Powiat ełcki	6,0%	7	7
Powiat iławski	7,0%	8	8
Powiat ostródzki	7,5%	8	18
Powiat m. Elbląg	8,1%	9	9
Powiat olsztyński	9,9%	10	10
Powiat m. Olsztyn	14,1%	15	22
Razem	100,0%	141	167

Źródło: opracowanie własne.

Łącznie przeprowadzonych zostało więc 167 wywiadów wśród osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim.

W ramach analiz przedstawionych w raporcie wyniki przełamywane były względem poszczególnych podgrup wchodzących w skład populacji. Poniżej przedstawiono związane z tym liczebności odnoszące się do struktury próby badawczej:

Tabela 2. Struktura próby badawczej w podziale na kategorie osób⁴

Kategoria osób	Liczebność próby badawczej
Osoby na umowach krótkoterminowych	13
Osoby na umowach cywilno-prawnych	150
Ubodzy pracujący	90
Osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności	10
Osoby w wieku 55 lat i więcej	21
Reemigranci	6
Kobiety zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, umowach krótkoterminowych lub kobiety ubogie pracujące	90
Kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych	21

Źródło: opracowanie własne.

1.4. Badanie ankietowe (CAWI/CATI) z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw

Badanie CAWI (ang. Computer Assisted Web Interview) oznacza ankietę internetową (on-line), wypełnianą bezpośrednio przez respondenta. To wygodne rozwiązanie, które już na stałe weszło do narzędziownika ewaluatora. Pozwala w szybki i precyzyjny sposób dotrzeć do wybranej grupy badawczej i pozyskać odpowiedzi zarówno na pytania ilościowe, jak i jakościowe.

Populacja badana: Przedstawiciele pracodawców/przedsiębiorstw. Badaną populację stanowiły aktywne podmioty gospodarki narodowej, wpisane do rejestru REGON według GUS w województwie warmińsko-mazurskim.

Liczebność próby: Przedstawiciele 383 podmiotów. Badaną populację stanowiły aktywne podmioty gospodarki narodowej, wpisane do rejestru REGON. Według danych GUS w województwie warmińsko-mazurskim takich podmiotów jest 147 272.

Taka wysokość próby spowodowała, że osiągnięte zostały wyniki na 95% poziomie ufności oraz 5% maksymalnym błędzie. Takie poziomy pozwoliły na prawidłowe wnioskowanie na podstawie uzyskanych z badania ankietowego wyników, na poziomie województwa warmińsko-mazurskiego.

W celu odzwierciedlenia specyfiki poszczególnych powiatów, próba badawcza została ponadto powarstwowana zgodnie z udziałem podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON w danym powiecie w odniesieniu podmiotów ogółem w województwie.

⁴ Poszczególne kategorie nie są rozłączne, dlatego łączna wartość z poszczególnych kategorii nie sumuje się na wartość próby

**Tabela 3. Liczebność próby badania CAWI/CATI z przedstawicielami przedsiębiorstw**

Powiat	Odsetek podmiotów gospodarki narodowej	Liczebność próby
Powiat węgorzewski	1,4%	5
Powiat gołdapski	1,6%	6
Powiat nidzicki	1,8%	7
Powiat olecki	2,3%	9
Powiat braniewski	2,4%	9
Powiat nowomiejski	2,6%	10
Powiat lidzbarski	2,8%	11
Powiat bartoszycki	3,2%	12
Powiat piski	3,2%	12
Powiat działdowski	3,4%	13
Powiat elbląski	3,5%	13
Powiat kętrzyński	3,6%	14
Powiat mrągowski	3,9%	15
Powiat szczycieński	4,3%	16
Powiat giżycki	4,5%	17
Powiat ełcki	5,8%	22
Powiat iławski	5,9%	23
Powiat ostródzki	6,8%	26
Powiat m. Elbląg	9,6%	37
Powiat olsztyński	10,1%	39
Powiat m. Olsztyn	17,4%	67
Razem	100,0%	383

Źródło: opracowanie własne.

1.5. Analizy statystyczne

Do przeprowadzenia badania wykorzystany został zróżnicowany zestaw metod i technik statystycznych pozwalających na poprawne merytorycznie wnioskowanie ze zbioru zgromadzonych danych. Analizy statystyczne zostały wykorzystane do przetwarzania i analizowania danych zebranych w trakcie realizacji badania.

W toku analiz statystycznych wykorzystane zostały m.in. następujące źródła danych:

- Bank Danych Lokalnych GUS, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny Olsztyn oraz inne US, które w opracowaniach podejmują tematykę związaną z badaniem, a także interwencją RPO WiM 2014-2020 oraz FEWiM 2021-2027;
- Eurostat, Bank Światowy, OECD;
- dane Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej (MFiPR), Ministerstwa Rozwoju i Technologii (MRiT), Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki



Spółecznej (MRPiPS), WUP Olsztyn, PUP województwa warmińsko-mazurskiego;

- dane pochodzące z badań ilościowych.

1.6. Studium przypadku (Case Study)

Studium przypadku (ang. case study) jest jedną z jakościowych metod badawczych. Głównym celem tej metody jest jak najlepsze zobrazowanie pewnego "przypadku" uznanego na etapie analiz dokumentacji projektowej za dobre praktyki. Studium przypadku stanowi wnikliwą analizę konkretnego zjawiska oraz szczegółową analizę przypadku i celów.

Przeprowadzenie studiów przypadku pozwoliło na zidentyfikowanie rozwiązań, które sprawdziły się w innych krajach UE, w innych regionach Polski oraz w województwie warmińsko-mazurskim, możliwych do zaimplementowania w warunkach województwa warmińsko-mazurskiego w ramach realizacji FEWiM 2021-2027.

Liczba studiów przypadku: 3.

Wykonawca przeprowadził 3 studia przypadków:

- Hamburger Weiterbildungsbonus PLUS;
- NOWY START – program przededefiniowania ścieżki zawodowej dla osób pracujących w trudnej sytuacji;
- Nowe kwalifikacje – lepsze jutro. Zindywidualizowany program wsparcia osób pracujących z terenu województwa podkarpackiego.

1.7. Jakościowa analiza porównawcza

Jakościowa analiza porównawcza to technika łącząca podejście jakościowe z ilościowym. Bazuje na pogłębionej analizie poszczególnych przypadków i na dobrej ich znajomości, przechodzi do analizy porównawczej, zmierzającej do identyfikacji konfiguracji czynników, które można określić mianem warunków koniecznych lub wystarczających dla wystąpienia danego efektu.

Jakościowa analiza porównawcza przeprowadzona została dla wyników IDI/TDI z przedstawicielami Instytucji Zarządzającej i Instytucji Pośredniczącej FEWiM 2021-2027, z przedstawicielami beneficjentów w ramach RPO WiM 2014-2020, wnioskodawców Działania 7.2 Poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących FEWiM 2021-2027 oraz instytucji dialogu społecznego na rynku pracy z województwa warmińsko-mazurskiego, badania fokusowego FGI z osobami wywodzącymi się ze środowiska naukowo-badawczego, przedstawicielami Instytucji



Zarządzającej FEWiM 2021-2027, publicznych służb zatrudnienia z województwa warmińsko-mazurskiego, beneficjentów realizujących projekty w ramach perspektywy 2014-2020, instytucji dialogu społecznego na rynku pracy z województwa warmińsko-mazurskiego oraz jakościowych danych zastanych dotyczących desk research oraz case study.

1.8. Metoda kartograficzna

Uzasadnieniem wykorzystania metody kartograficznej była możliwość przedstawienia za jej pomocą regionalnego zróżnicowania. Metoda kartograficzna była stosowana na dwóch poziomach. Z jednej strony posłużyła jako metoda wizualizacji zjawisk w przestrzeni, a z drugiej była stosowana jako kartograficzna metoda badań stosowana do analiz przestrzennych.

Za pomocą metody kartograficznej Wykonawca przedstawił przede wszystkim wyniki oszacowania liczebności i struktury poszczególnych grupy osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Wizualizacja danych na mapach została wykorzystana celem przedstawienia osiągniętych wyników w poszczególnych obszarach województwa warmińsko-mazurskiego.

Dzięki tej metodzie możliwe było pokazanie obszarów województwa, w których dana grupa występuje w większym natężeniu i na których obszarach daną grupę osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy należy priorytetowo wspierać.

1.9. Ocena ekspercka

Na każdym etapie ewaluacji członkowie zespołu badawczego wykorzystywali swoją wiedzę ekspercką szczególnie na potrzeby konstruowania wniosków z badania oraz rekomendacji. Ocena ekspercka została przeprowadzona na podstawie materiałów zebranych w trakcie realizacji badania. Ocena ekspercka w ramach niniejszego badania została wykorzystana do sformułowania odpowiedzi do wszystkich pytań badawczych, sformułowania wniosków i rekomendacji z badania.

1.10. Badanie fokusowe (FGI/FGIO)

FGI to ustrukturalizowana i moderowana dyskusja kilku osób, zogniskowana na wybranym zagadnieniu. Prowadzona jest według scenariusza, który określa konkretny cel rozmowy i wytyczne dla moderatora o tym jak prowadzić dyskusję.

Dobór próby: Celowy: wybrane zostały te osoby, których wiedza i opinie będą użyteczne z punktu widzenia celów badania.



W skład FGI/FGIO weszły:

1. dwie osoby wywodzące się ze środowiska naukowo-badawczego (spoza zespołu badawczego) posiadające doświadczenie naukowo-badawcze w zakresie rynku pracy, zgodne z obszarem badawczym;
2. przedstawiciele Instytucji Zarządzającej FEWiM 2021-2027;
3. przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia z województwa warmińsko-mazurskiego (w tym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie);
4. przedstawiciele beneficjentów realizujących projekty z zakresu poprawy sytuacji zawodowej osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach perspektywy 2014-2020;
5. przedstawiciele instytucji dialogu społecznego na rynku pracy z województwa warmińsko-mazurskiego tj. związków zawodowych lub organizacji związków zawodowych oraz organizacji pracodawców o zasięgu wojewódzkim;
6. przedstawiciele zespołu badawczego.

Liczba wywiadów grupowych: 1

1.11. Panel dyskusyjny

Panel dyskusyjny miał zostać przeprowadzony w razie potrzeby, w formie warsztatowej po zakończeniu kompleksowej analizy i oceny zebranego materiału badawczego i sporządzeniu projektu raportu końcowego, w celu wypracowania ostatecznych wniosków i rekomendacji. W realizacji metody miały wziąć udział m.in. przedstawiciele Wykonawcy, przedstawiciele Zamawiającego oraz adresaci sformułowanych rekomendacji. Z uwagi na to, iż potrzeba ta nie wystąpiła, panel nie został przeprowadzony.



Opis wyników badania

2.1. Pogłębiona diagnoza potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej osobom pracującym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027

2.1.1. Oszacowanie liczebności i struktury grupy docelowej (tj. osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy)

Zgodnie z zapisami *Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiającego Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+)* oraz *uchylającego rozporządzenie (UE) nr 1296/2013*, osobami w niekorzystnej sytuacji określa się osoby „w trudnej sytuacji, w tym osoby doświadczające ubóstwa, wykluczenia społecznego lub dyskryminacji w wielu wymiarach lub zagrożone takimi zjawiskami”⁵. Biorąc pod uwagę powyższe, w odniesieniu do Działania 7.2 Programu, do grupy osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zalicza się:

- osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, umowach cywilno-prawnych, osoby ubogie pracujące, w tym w szczególności osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, osoby w wieku 55 lat i więcej oraz reemigranci (migranci powrotni);
- kobiety zatrudnione na umowach krótkoterminowych lub ubogie pracujące oraz kobiety, które powracają na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych⁶.

Na potrzeby opracowania raportu, niniejszy rozdział podzielony został na **dwie zasadnicze części**. W pierwszej przedstawiono szacowania w zakresie liczby i struktury ww. grup. W drugiej części przedstawiona została diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa warmińsko-mazurskiego oraz szczegółowa analiza sytuacji potencjalnych adresatów interwencji z uwzględnieniem każdej wyodrębnionej wyżej kategorii uczestników projektów.

⁵ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013.

⁶ Zgodnie z katalogiem uczestników projektu wskazanym w *Szczegółowym Opisie Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, Priorytet 7 Rynek pracy, Działanie 7.2*



2.1.1.1. Szacunki w zakresie liczebności i struktury grupy docelowej

Osoby na umowach krótkoterminowych i umowach cywilno-prawnych

Aby oszacować liczebność ww. grupy docelowej należy skorzystać z szeregu źródeł (GUS, BAEL) i dokonać odpowiedniego przełożenia na poszczególne powiaty.

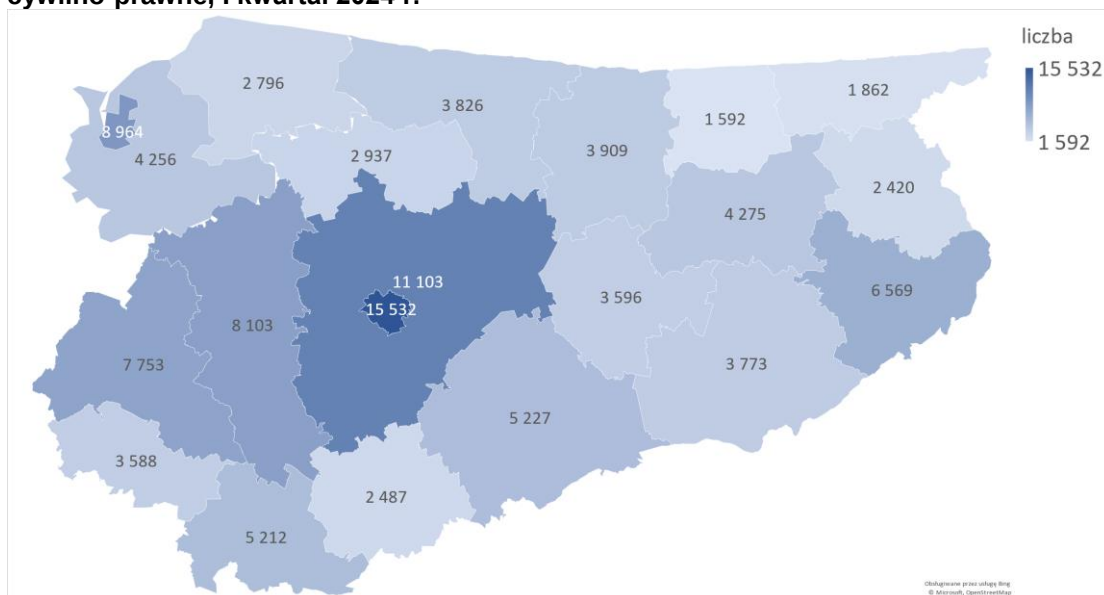
Zgodnie z danymi GUS, liczba osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych wyniosła na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego 64 106 (dane za marzec 2024 r.). Z liczby tej odjąć jednak należy osoby, dla których umowa ta nie stanowi jedyne źródła dochodu. Tym samym, liczba osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych niebędących jednocześnie pracującymi w gospodarce narodowej osiągnęła (dla analizowanego województwa) poziom **36 356 osób**. Należy jednak wziąć pod uwagę, że w zakres analizowanej kategorii grupy docelowej wchodzi również osoby na umowach krótkoterminowych. Dane w tym obszarze (wg BAEL) nie są publikowane w podziale na województwa. Natomiast udział osób pracujących w oparciu o umowy na czas określony wg danych dla Polski ogółem za I kwartał 2024 r. wyniósł 15,24%. Odnosząc ten udział do liczby pracujących w gospodarce narodowej na obszarze województwa warmińsko mazurskiego (481 817 osób) można oszacować, że liczba osób pracujących w oparciu o umowy krótkoterminowe w analizowanym województwie wynosi ok. 73 426 osób.

Podsumowując, na obszarze województwa szacowana **łączna liczba osób na umowach krótkoterminowych oraz umowach cywilno-prawnych** wyniosła (wg aktualnych dostępnych danych) **109 782 osoby**.

Ww. dane nie są agregowane w podziale na powiaty, jednak możliwe jest ich rozszacowanie względem proporcji wynikających z udziału osób pracujących na obszarze poszczególnych powiatów. Wyniki obliczeń przedstawione zostały na poniższym kartogramie. Najwyższa liczba przypadła na Olsztyn (ponad 15 tys. osób), natomiast najniższa na powiat węgorzewski (1 592 osoby).



Mapa 1. Szacowana liczba osób pracujących w oparciu o umowy krótkoterminowe i umowy cywilno-prawne, I kwartał 2024 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS i BAEL

Ubody pracujący

Zgodnie z Wytycznymi EFS+⁷ osoba uboga pracująca:

- zamieszkuje w gospodarstwie domowym, w którym dochody (z wyłączeniem transferów społecznych), przypadające na jedną osobę nie przekraczają kryteriów dochodowych ustalonych w oparciu o próg interwencji socjalnej w miesiącu poprzedzającym przystąpienie do projektu albo
- jej dochody podlegające opodatkowaniu w ujęciu miesięcznym nie przekraczają minimalnego wynagrodzenia za pracę w miesiącu poprzedzającym przystąpienie do projektu.

Dane krajowej statystyki publicznej nie pozwalają na określenie udziału osób ubogich pracujących wg ww. definicji. Co więcej, nawet próby oszacowania liczby osób przypadających na poszczególne (dwa) warunki wymienione w definicji obarczone będą istotnym ryzykiem błędu – osoby wchodzące w skład pierwszej grupy mogą bowiem jednocześnie zaliczać się do drugiej i odwrotnie.

⁷ Wytyczne dotyczące realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027, MFIPR 2023 r.



Na potrzeby szacowania wykorzystane zostały więc dane Eurostat, dotyczące udziału procentowego osób zagrożonych ubóstwem wśród osób pracujących. Wg aktualnych danych (za 2023 r.) udział ten dla Polski wyniósł 9%⁸.

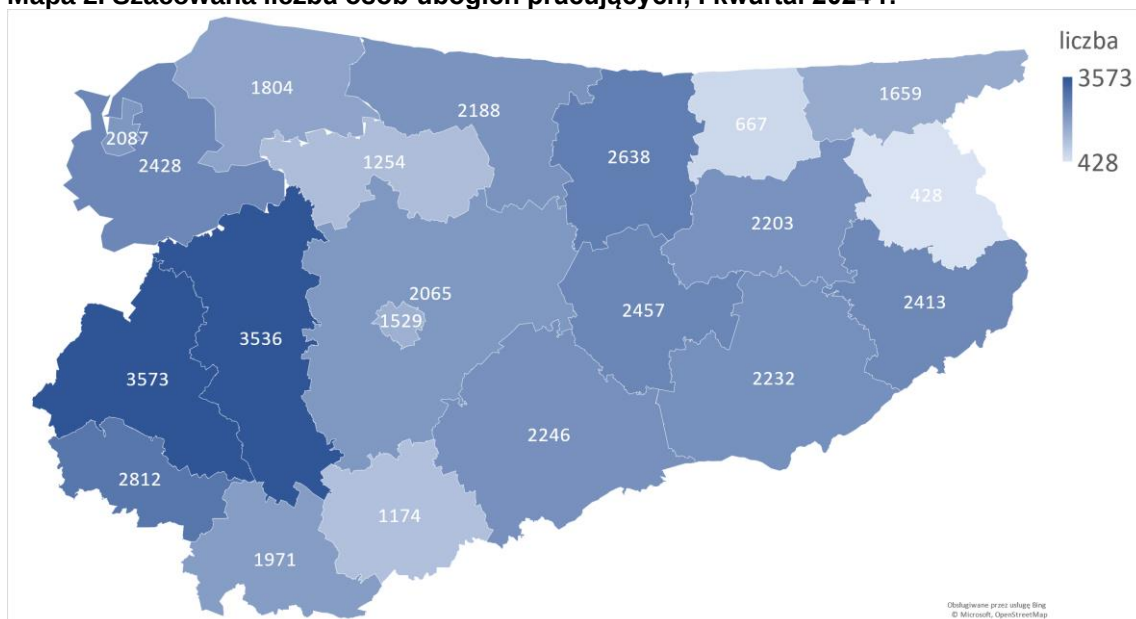
Przekładając tę wartość na grunt lokalny, można wskazać że na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego **liczba osób ubogich pracujących wynosi ok. 43 364** (do obliczeń wykorzystano liczbę osób pracujących wg stanu za I kwartał 2024 r.). Definicja stosowana przez Eurostat różni się od tej wynikające z ww. Wytycznych, wobec czego warto zweryfikować poprawność obliczeń. W ramach wskazanej powyżej definicji wymieniono warunek dotyczący dochodów nie przekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wg danych GUS za 2023 r. liczba pracowników otrzymujących wynagrodzenie nieprzekraczające płacy minimalnej wyniosła 1,4 mln. Przenosząc tę wartość na grunt regionalny (poprzez odniesienie jej do udziału procentowego osób pracujących w województwie względem wartości ogólnokrajowej – dane za kwiecień 2024 r.) uzyskujemy liczbę 44 760 osób. Zbieżność obu wyliczonych wartości wskazuje na prawidłowy tok szacowania i brak wpływu odmienności definicji stosowanych przez Eurostat i ww. Wytyczne na szacowaną liczebność grupy docelowej.

Ponownie dokonano również proporcjonalnego rozszacowania tejże wartości na poszczególne powiaty. W tym przypadku jednak nie oparto się na liczbie osób pracujących, gdyż zniekształcałoby to obraz regionalny (najwyższe wartości przypadłyby bowiem na większe ośrodki miejskie, które co do zasady oferują lepsze warunki pracy i życia). Rozszacowanie oparto na udziale osób stanowiących beneficjentów środowiskowej pomocy społecznej w wieku 18 lat i więcej, dla których głównym źródłem utrzymania jest praca.

⁸ *In-work at-risk-of-poverty rate*, Eurostat, 2023 r.



Mapa 2. Szacowana liczba osób ubogich pracujących, I kwartał 2024 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Eurostat i GUS

Osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności

Zgodnie z danymi GUS (pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w kwietniu 2024 r.) na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego pracowało 18 606 osób z niepełnosprawnościami.

Zgodnie z wynikami badania ankietowego, spośród wszystkich osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, ok. 10% to osoby jedynie o ograniczonej mobilności (nie są to osoby z niepełnosprawnościami). Wobec czego, biorąc pod uwagę dane GUS odnośnie do osób z niepełnosprawnościami, można oszacować, że w województwie liczba osób o ograniczonej mobilności wynosi 2 067.

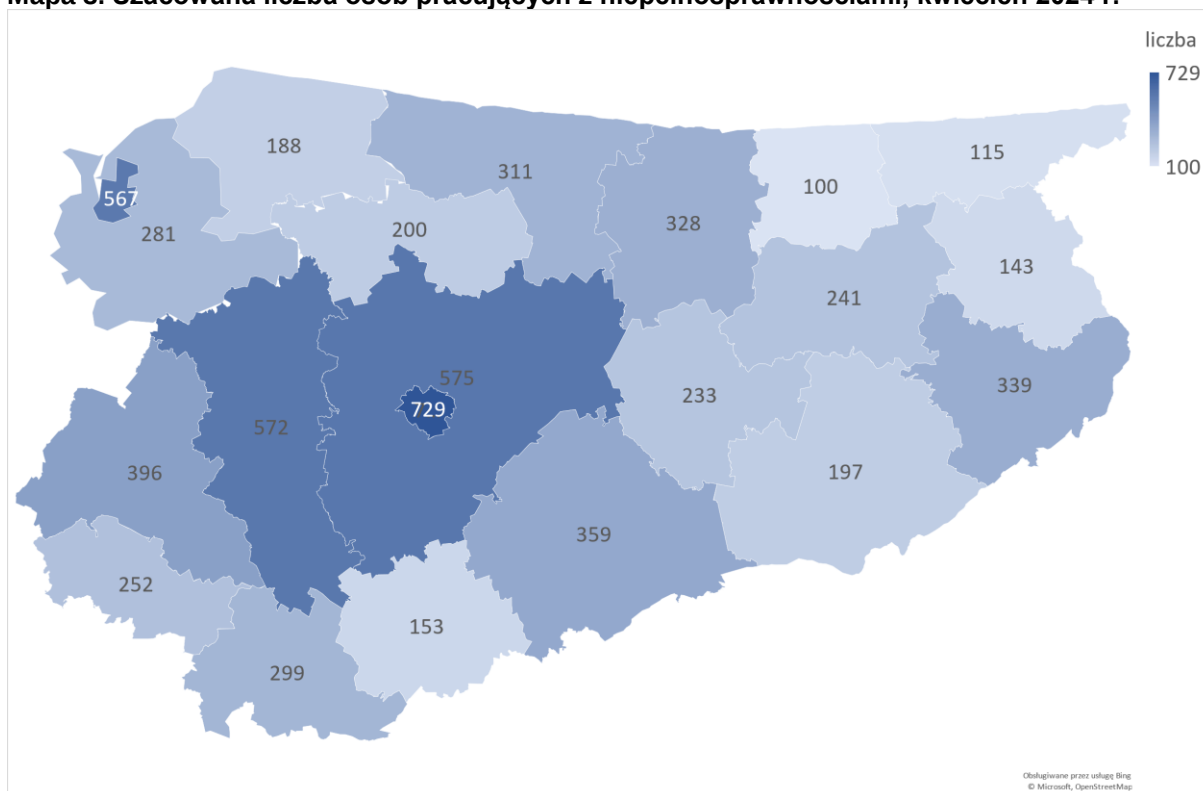
Łączna liczba osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności w województwie warmińsko-mazurskim wynosi zatem 20 673.

Grupą docelową są **osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, które są zatrudnione na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych lub ubogie pracujące**. W tym przypadku szacunki oparto na udziale osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych lub ubogich pracujących w liczbie pracujących ogółem. **Liczbę tę oszacowano na 6 578 osób.**

Ponownie dokonano również proporcjonalnego rozszacowania tejże wartości na poszczególne powiaty. W tym przypadku szacunki oparto na udziale osób z niepełnosprawnościami (w wieku produkcyjnym) na obszarze powiatów (dane Narodowego Spisu Powszechnego z 2021 r.).



Mapa 3. Szacowana liczba osób pracujących z niepełnosprawnościami, kwiecień 2024 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS i NSP 2021

Osoby w wieku 55 lat i więcej

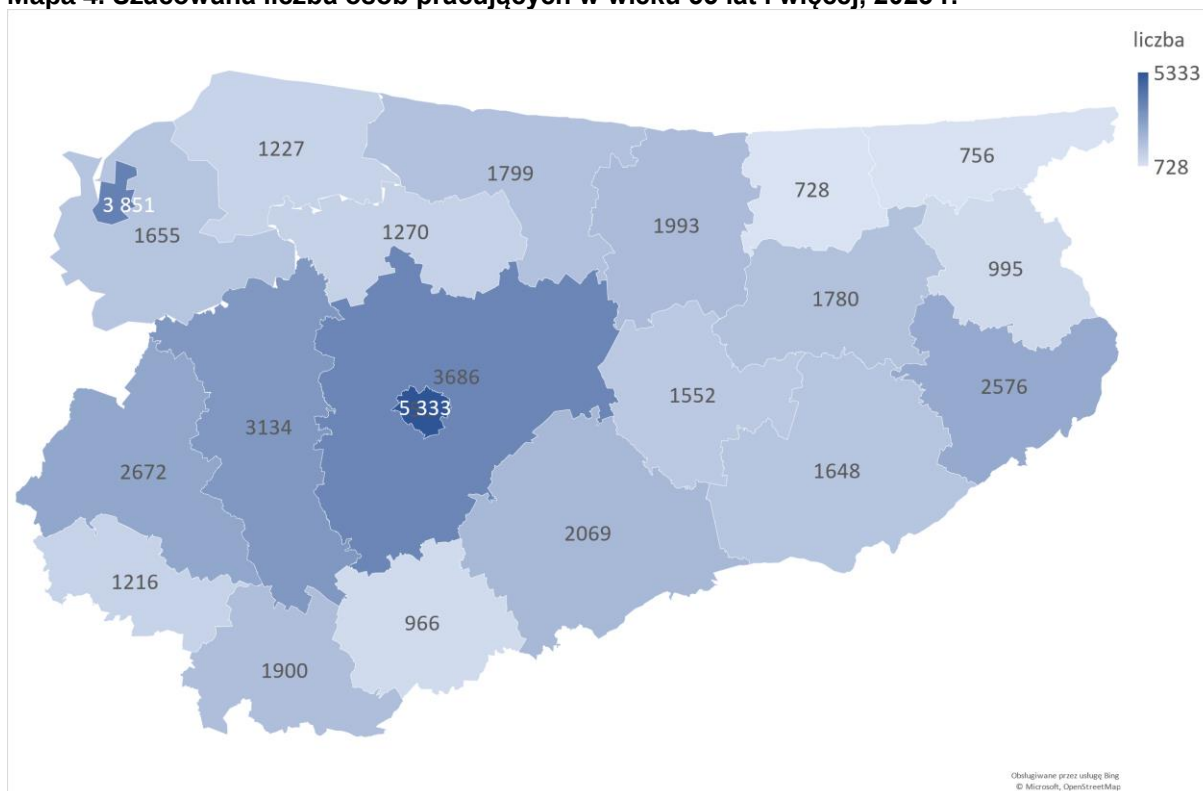
Statystyka publiczna nie prezentuje danych wprost odwołujących się do osób pracujących w wieku 55 lat i więcej. W celu obliczenia odpowiedniej wartości połączono dane BAEL (procent osób pracujących w grupach wiekowych 55-64 oraz 65-89) oraz BDL (liczba ludności w podziale na analogiczne grupy wiekowe). Tego rodzaju obliczenia pozwoliły ustalić, że liczba osób pracujących na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego w wieku 55 lat i więcej wyniosła 134 534 osób (wg stanu na koniec 2023 r.).

Grupą docelową są **osoby w wieku 55 lat i więcej, które są zatrudnione na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych lub ubogie pracujące**. W tym przypadku szacunki oparto na udziale osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych lub ubogich pracujących w liczbie pracujących ogółem. **Liczbę tę oszacowano na 42 806 osób.**

Rozszacowanie na powiaty przeprowadzono w oparciu o liczbę osób w wieku 55 lat i więcej zamieszkujących w poszczególnych powiatach (oparcie się bowiem o liczbę pracujących ogółem prowadziłyby do zniekształcenia wyników).



Mapa 4. Szacowana liczba osób pracujących w wieku 55 lat i więcej, 2023 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL i BDL/GUS

Reemigranci

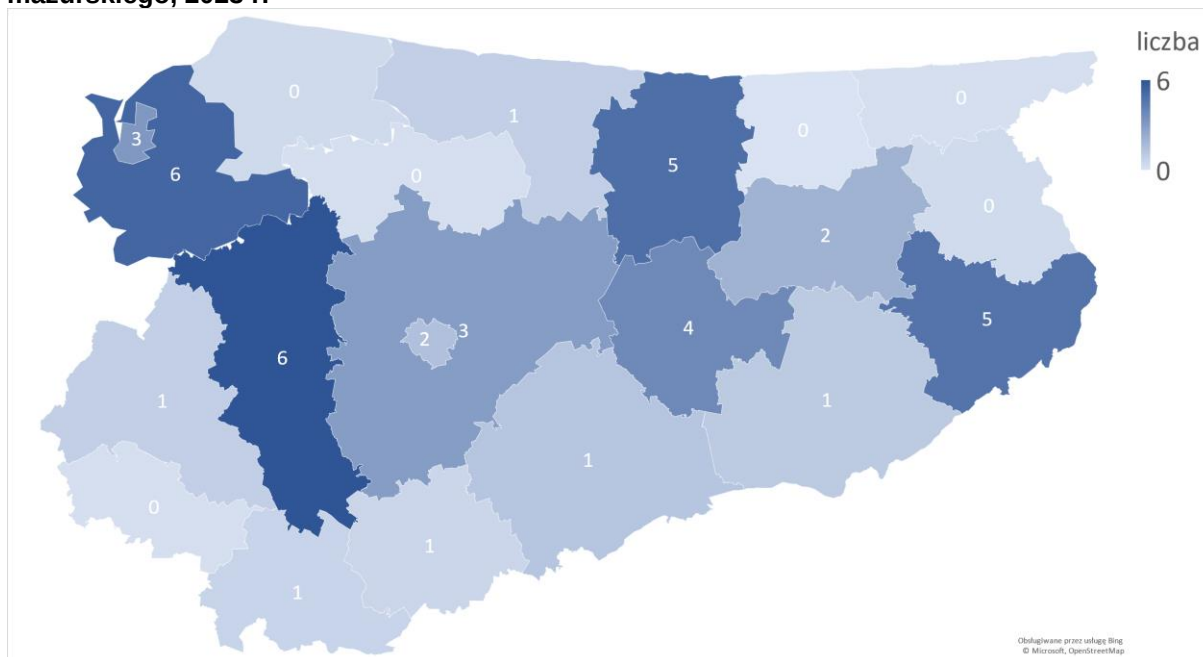
Reemigrant to obywatel polski, który przebywał za granicą Polski przez nieprzerwany okres co najmniej 6 miesięcy, który zamierza powrócić do Polski lub który przebywa na terenie Polski nie dłużej niż 6 miesięcy.

W przypadku reemigrantów ponownie statystyka publiczna nie obejmuje tego typu danych, skupiając się na imigrantach i emigrantach, bez możliwości identyfikacji tych, którzy wyjechali i powrócili na dawne miejsce zamieszkania. W oszacowaniu wielkości populacji tej grupy zwrócono początkowo uwagę na wskaźnik GUS dotyczący migracji na pobyt czasowy, a dokładnie ludność czasowo nieobecna w miejscu stałego zameldowania. Niemniej wskaźnik ten uwzględnia również (w głównej mierze) migrantów wewnętrznych, co znacznie zaburzałoby szacunki. Pomocne jednak okazują się być wyniki Narodowego Spisu Powszechnego z 2021 r., zgodnie z którymi 8% spośród ogólnej liczby emigrantów stanowią osoby, które wyjechały za granicę krótkookresowo, tj. mając zamiar wrócić w ciągu 12 miesięcy. Biorąc pod uwagę **liczbę emigrantów** z terenu analizowanego województwa wg danych za 2023 r. (536 osób), można wnioskować, że w ciągu kolejnego roku **powrócą 43 osoby**. Jest to tym samym najmniej liczna grupa spośród grup docelowych, których szacowania dokonano w ramach niniejszego badania.



Ponownie oszacowano liczebność tejże grupy w podziale regionalnym. W tym celu wykorzystano udział migracji zagranicznych z terenu poszczególnych powiatów w 2024 r. i proporcjonalnie przełożono obliczona powyżej wartość na poziom powiatów.

Mapa 5. Szacowana roczna liczba reemigrantów na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego, 2023 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych NSP 2021 oraz BDL/GUS

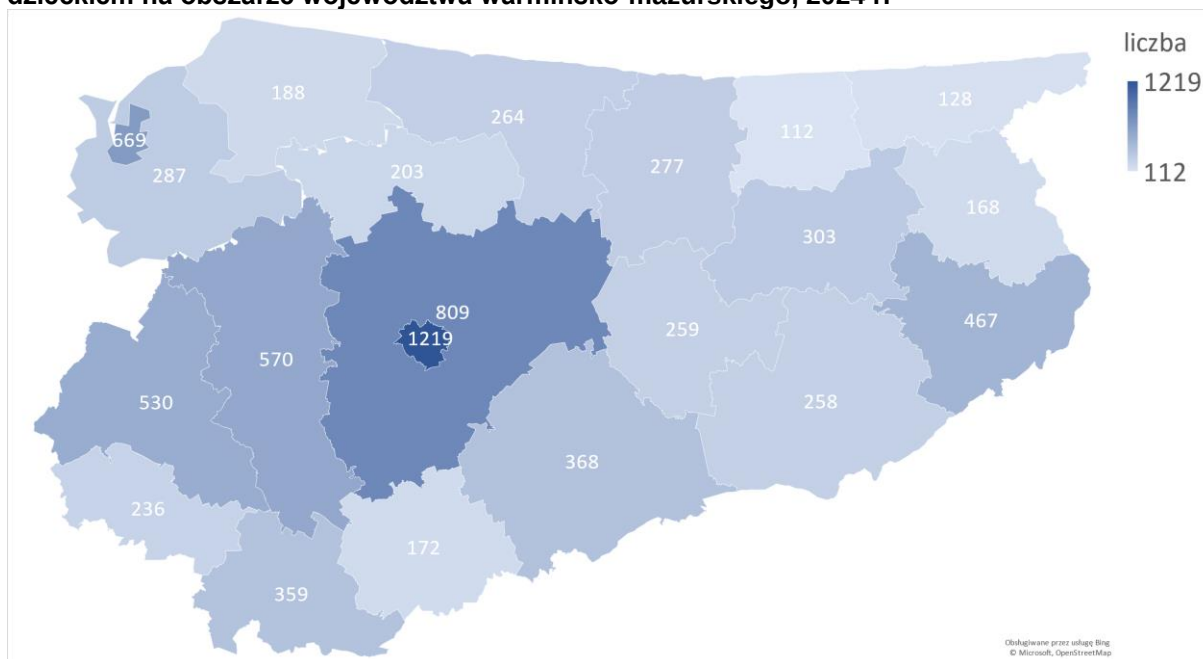
Kobiety

Zgodnie ze Szczegółowym Opiszem Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, w ramach Działania 7.2 grupą docelową w ramach typu drugiego są kobiety zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, umowach krótkoterminowych lub kobiety ubogie pracujące i/lub kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych. Mamy tu więc do czynienia z niejednorodną grupą, w skład której wchodzi osoby mogące zostać zakwalifikowane do jednej bądź więcej z powyższych kategorii, nie jest tym samym możliwe precyzyjne oszacowanie liczebności tak określonej populacji (jedna osoba może lecz nie musi wchodzić w skład więcej niż jednej z tychże kategorii). Biorąc jednocześnie pod uwagę, że grupy ubogich pracujących oraz zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne i krótkoterminowe zostały już oszacowane w poprzednich podrozdziałach, w celach poznawczych w tym miejscu przedstawiono szacowany rozkład terytorialny kobiet powracających do pracy po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem. W tym celu przeniesiono liczbę osób pobierających zasiłek macierzyński w okresie pierwszego półrocza 2024 r. na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego (8 309 osób), pomniejszoną do poziomu kobiet, które



planują powrót do pracy po przerwie wynikającej z wychowania dziecka (94,4%⁹, tj. 7 844) na liczbę pracujących kobiet w poszczególnych powiatach, co pozwoliło oszacować regionalne zróżnicowanie tejże grupy na obszarze poszczególnych powiatów.

Mapa 6. Szacowana liczba kobiet powracających do pracy po okresie sprawowania opieki nad dzieckiem na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego, 2024 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych ZUS, GUS

Podsumowanie

Liczebności poszczególnych kategorii osób wchodzących w skład grup docelowych¹⁰ wynoszą:

- Osoby na umowach krótkoterminowych i umowach cywilno-prawnych - 109 tys. osób;
- Ubodzy pracujący - 43 tys. osób;
- Osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności – 6,6 tys. osób;
- Osoby w wieku 55 lat i więcej - 42,8 tys. osób;

⁹ Wg raportu *Macierzyństwo a aktywność zawodowa*, Fundacja Rodzic w mieście.

¹⁰ Grupą docelową są osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, cywilnoprawnych, ubodzy pracujący (w tym w szczególności osoby z niepełnosprawnościami, osoby w wieku 55 lat i więcej, reemigranci) oraz kobiety zatrudnione na umowach krótkoterminowych lub ubogie pracujące oraz kobiety, które powracają na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych



- Reemigranci 43 osoby/rok;
- Kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych - 7,8 tys. osób/rok.

W celu oszacowania łącznej liczby grupy docelowej (tj. osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy), należy wziąć pod uwagę trzy grupy osób, tj.: osoby na umowach krótkoterminowych i umowach cywilno-prawnych; ubodzy pracujący oraz kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych.

Wzięto również pod uwagę wyniki badania ankietowego, z których wynika, że **około 20% osób ubogich pracujących nie jest zatrudniona na umowach krótkoterminowych i umowach cywilno-prawnych.**

Wobec czego, łączna liczba grupy docelowej (tj. osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy) w województwie warmińsko-mazurskim wynosi 127,6 tys. osób. Stanowi to około 26,5% ogółu osób pracujących w regionie.

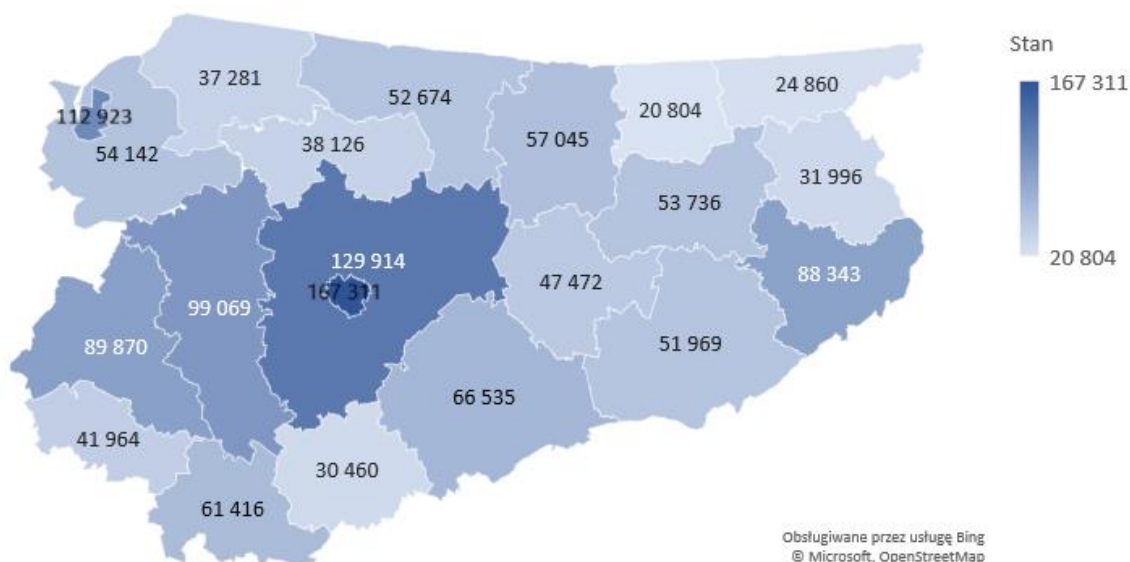


2.1.1.2. Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa warmińsko-mazurskiego wraz ze szczegółową analizą sytuacji potencjalnych adresatów interwencji

Zgodnie z dostępnymi informacjami, w 2023 r. województwo warmińsko-mazurskie liczyło 1 357 910 mieszkańców. W porównaniu z rokiem poprzednim, liczba mieszkańców regionu zmalała o 8 520 osób. Podobne trendy obserwowano w skali całego kraju.

Biorąc pod uwagę poszczególne powiaty, najwięcej osób mieszkało w powiecie olsztyńskim oraz w samym Olsztynie, a w następnej kolejności – w mieście Elbląg. W porównaniu z sytuacją w roku 2022, liczba mieszkańców zmalała niemal w każdym powiecie. Wyjątek stanowił powiat olsztyński, w którym liczba mieszkańców wzrosła o 359 osób.

Mapa 7. Stan ludności w województwie warmińsko-mazurskim w roku 2023 – dane na poziomie powiatów

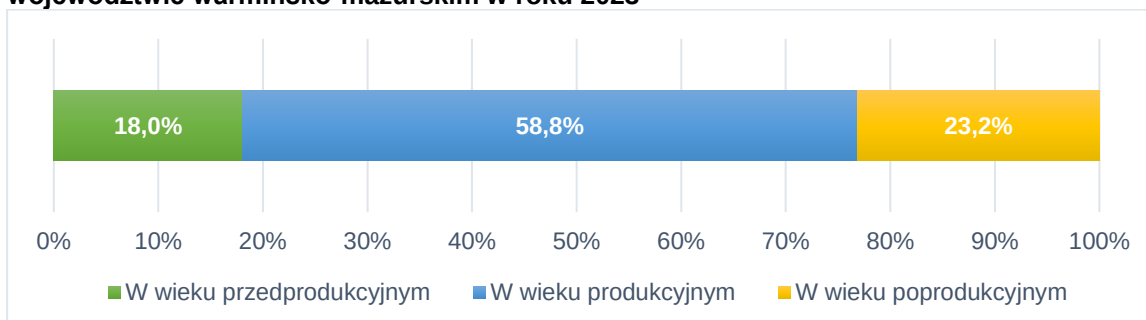


Źródło: GUS BDL.

Biorąc pod uwagę wiek mieszkańców, w strukturze ludności regionu dominowały osoby w wieku produkcyjnym, stanowiące 58,8% ogółu mieszkańców. Odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym sięgał 18,0%, a osób w wieku poprodukcyjnym – 23,2%.



Wykres 1. Odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w województwie warmińsko-mazurskim w roku 2023

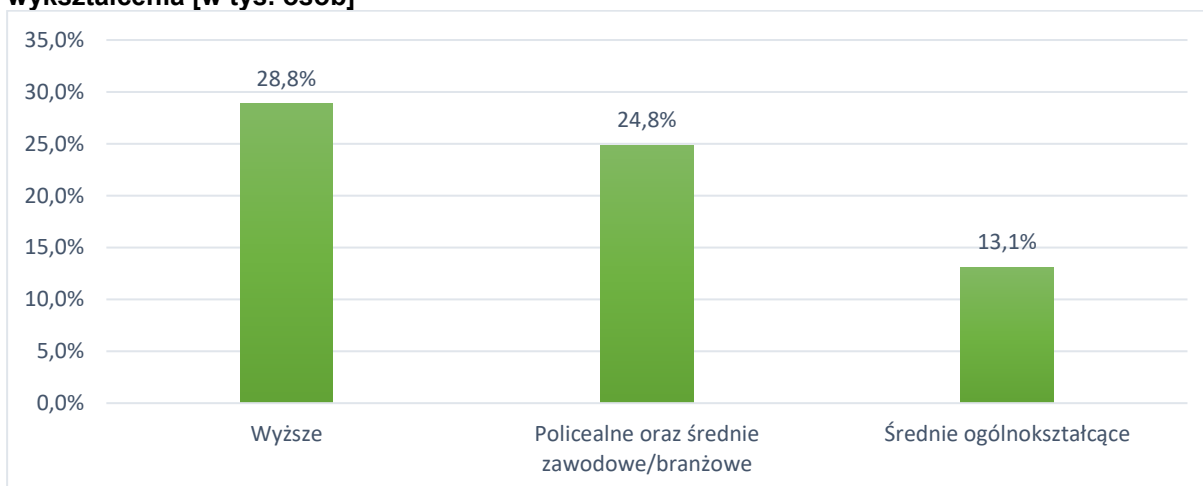


Źródło: GUS BDL.

W analizowanym roku wśród ogółu mieszkańców Warmii i Mazur 475 tys. osób stanowiły osoby pracujące. Spośród nich 28,8% posiadało wykształcenie wyższe, a 24,8% – wykształcenie policealne lub średnie zawodowe/branżowe. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stanowiły 13,1% ogółu pracujących w regionie.

Porównując sytuację regionu na tle Polski, w 2023 r. województwo warmińsko-mazurskie zajmowało czwarte miejsce na liście województw z najniższym odsetkiem osób pracujących z wykształceniem wyższym. Równocześnie region cechował się najwyższym udziałem osób pracujących w wykształceniu średnim ogólnokształcącym.

Wykres 2. Pracujący w województwie warmińsko-mazurskim w 2023 r. według poziomu wykształcenia [w tys. osób]



Źródło: GUS BDL.

W ostatnich latach coraz więcej dorosłych mieszkańców Warmii i Mazur decydowało się na podniesienie lub zdobycie nowych kwalifikacji i kompetencji. W 2023 r. odsetek osób w wieku od 25 do 64 lat uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu



sięgał 7,0% – o 1,5 p.p. więcej niż w roku poprzednim. Wartość wskaźnika nadal odstawała jednak od średniej krajowej, gdzie odsetek ten sięgał 8,7%¹¹.

W analizowanym roku wskaźnik zatrudnienia w regionie dla osób w wieku od 15 do 64 lat sięgał 68,6% i wykazywał stałą tendencję wzrostową. Podobne zmiany identyfikowano jednak również w skali całego kraju, dlatego mimo tendencji wzrostowej wartość wskaźnika w województwie nadal odstawała od średniej krajowej (71,9%)¹².

Niskie wskaźniki zatrudnienia w regionie przekładały się na wysoki odsetek mieszkańców zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. W 2023 r. wartość wskaźnika w regionie sięgała 24,7% (o 0,9 p.p. więcej niż w roku poprzednim), znacząco odstając od średniej krajowej sięgającej 17,5%¹³.

W analizowanym roku ubóstwo było najczęstszą przyczyną przyznawania rodzinom świadczeń z pomocy społecznej – z tego tytułu wsparcie otrzymało 20 288 rodzin z Warmii i Mazur. Tylko nieco rzadziej pomoc przyznawano z tytułu długotrwałej lub ciężkiej choroby (18 282 rodziny), bezrobocia (17 377 rodzin) czy niepełnosprawności (14 378 rodzin).

Wykres 3. Liczba rodzin korzystających z pomocy społecznej w województwie warmińsko-mazurskim w 2023 r. według wybranych przyczyn



Źródło: GUS BDL.

Analizując sytuację na regionalnym rynku pracy warto podkreślić, że w ostatnich latach obserwowany był spadek liczby wolnych miejsc pracy. W 2023 r. w

¹¹ GUS BDL.

¹² Eurostat, www.ec.europa.eu/eurostat [dostęp na dzień: 06.09.2024].

¹³ Eurostat, www.ec.europa.eu/eurostat [dostęp na dzień: 06.09.2024].

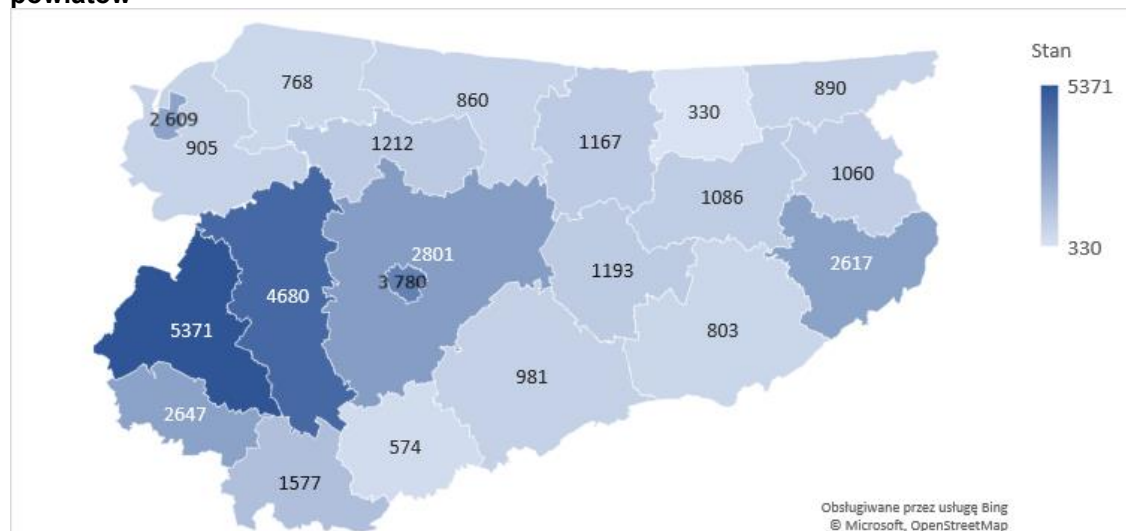


województwie warmińsko-mazurskim było 2,1 tys. wolnych miejsc pracy. Zaledwie rok wcześniej liczba ta sięgała 2,7 tys. W analizowanym roku w regionie utworzono 9,6 tys. miejsc pracy – o 1,3 tys. miejsc pracy mniej niż w roku 2022. Zlikwidowano natomiast 8,6 tys. miejsc pracy – o 0,3 tys. miejsc pracy więcej niż w roku poprzednim¹⁴.

Biorąc pod uwagę oferty pracy, w 2023 r. na regionalnym rynku pracy pojawiło się ich 37 911 – o 5 724 oferty mniej niż rok wcześniej. Spadek w tym zakresie obserwowano również w skali kraju.

Analizując sytuację w poszczególnych powiatach, w 2023 r. najwięcej ofert pracy pojawiło się w powiecie iławskim (5 371 ofert) oraz w powiecie ostródzkim (4 680 ofert). Najtrudniejszą sytuację identyfikowano natomiast w powiecie węgorzewskim, gdzie w ciągu całego roku poszukiwano zaledwie 330 pracowników.

Mapa 8. Oferty pracy w województwie warmińsko-mazurskim w 2023 r. – dane na poziomie powiatów



Źródło: GUS BDL.

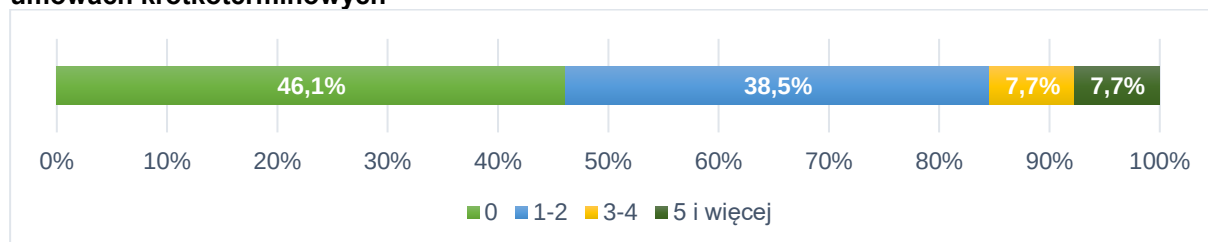
Zgodnie z danymi GUS BDL, w 2023 r. średni czas poszukiwania pracy w regionie wynosił 8,4 miesiące. W porównaniu z rokiem poprzednim, czas ten skrócił się o 1,2 miesiąca. Sytuacja w regionie nadal pozostawała jednak gorsza niż w kraju, gdzie znalezienie pracy zajmowało zwykle 7,9 miesięcy¹⁵.

W 2023 r. przeciętne wynagrodzenie brutto w regionie sięgało 6 447,09 zł. Mimo że w porównaniu z rokiem poprzednim wartość ta wzrosła o 772,20 zł, nadal

¹⁴ GUS BDL.

¹⁵ GUS BDL.

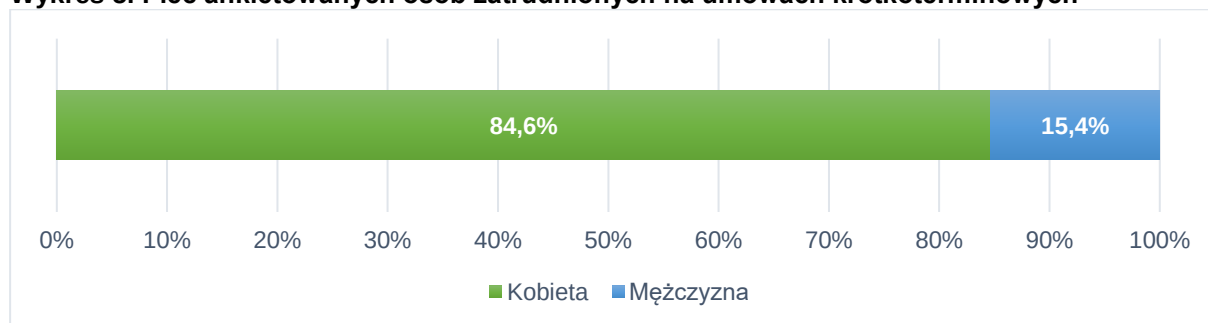
Wykres 4. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych [n=13].

Biorąc pod uwagę płeć, wśród ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych zdecydowanie przeważały kobiety (84,6%). Odsetek mężczyzn sięgał 15,4%.

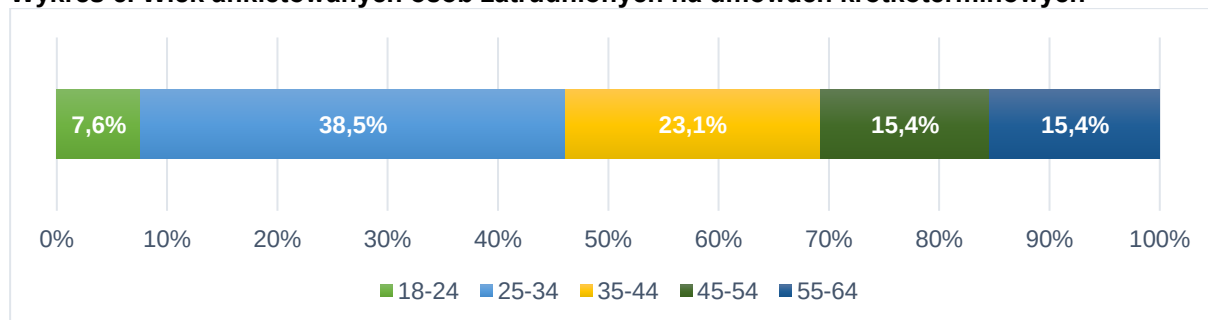
Wykres 5. Płeć ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych [n=13].

Osoby te należały do wszystkich grup wiekowych, jednak ich największy udział obserwowano wśród osób w wieku od 25 do 44 lat (61,6%), najmniejszy natomiast – wśród najmłodszych uczestników badania (7,6%).

Wykres 6. Wiek ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych

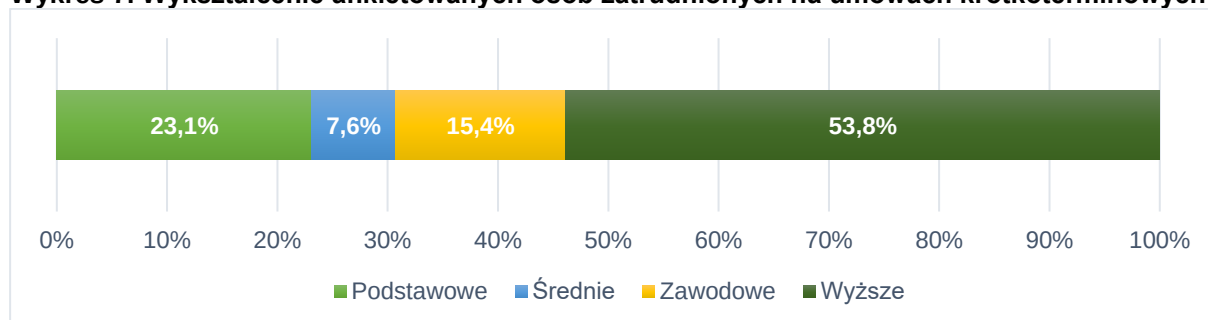


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych [n=13].



Wśród ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych przeważały osoby z wykształceniem wyższym (53,8%), choć znaczący był również udział osób posiadających jedynie wykształcenie podstawowe (23,1%).

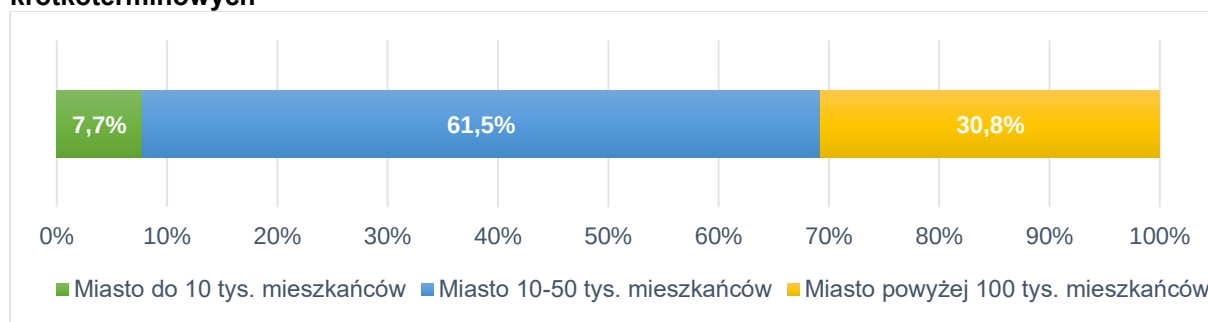
Wykres 7. Wykształcenie ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych [n=13].

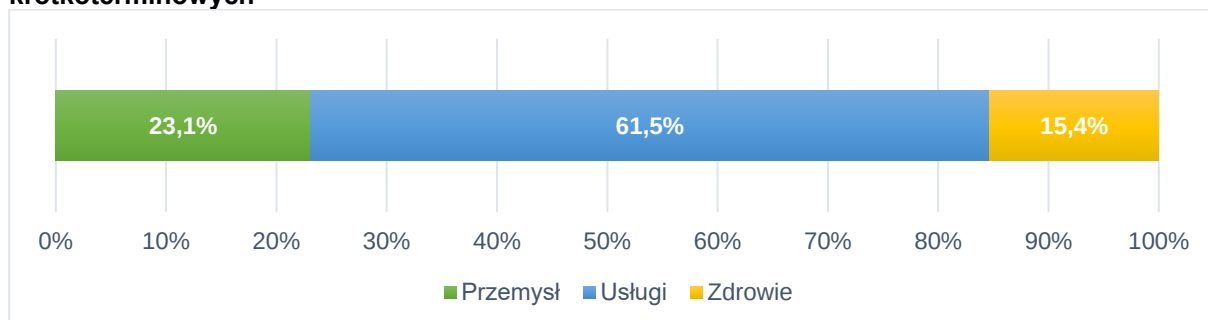
Większość ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych mieszkało w średnich i dużych miastach (92,3%).

Wykres 8. Miejsce zamieszkania ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych



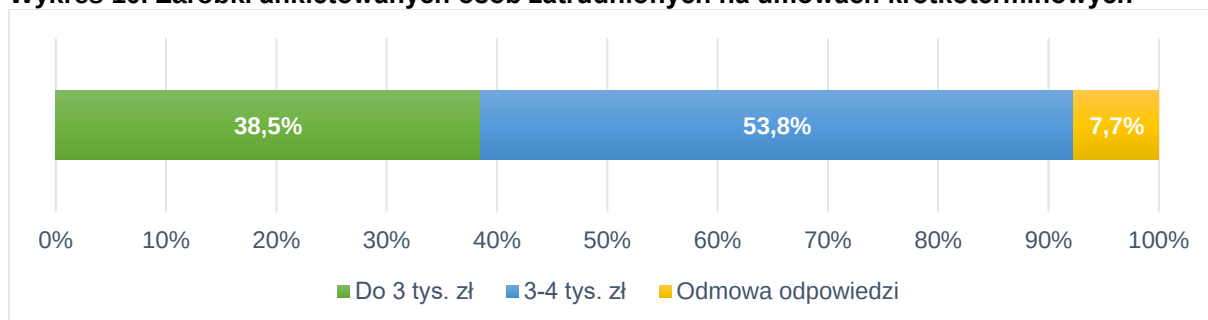
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych [n=13].

Biorąc pod uwagę branżę, wśród uczestniczących w badaniu osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych przeważały osoby pracujące w branży usługowej (61,5%). Co czwarty z respondentów był zatrudniony w przemyśle (23,1%), a 15,4% badanych – w sektorze zdrowia.

**Wykres 9. Branża zatrudnienia ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych [n=13].

Osoby te zarabiały najczęściej od 3 000 zł do 4 000 zł netto (53,8%), choć znaczący był również odsetek osób zarabiających poniżej tej kwoty (38,5%).

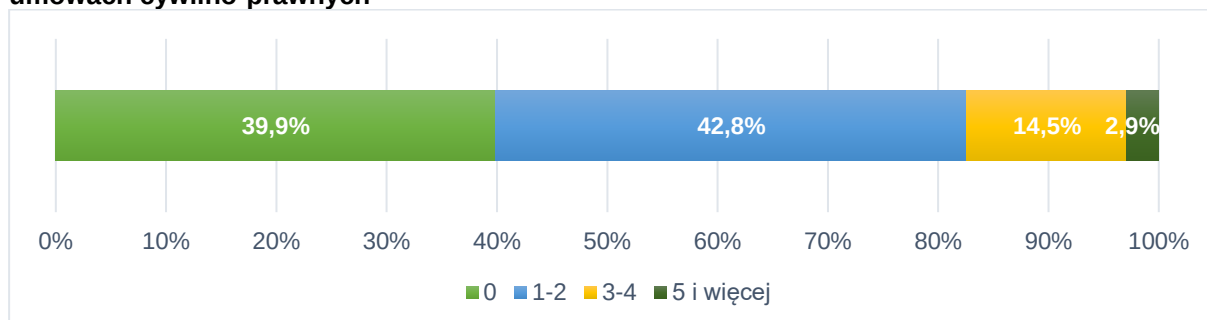
Wykres 10. Zarobki ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych [n=13].

Osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych

Osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych stanowiły natomiast 82,6% ogółu osób uczestniczących w badaniu ankietowym z pracującymi znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. 39,1% z nich stanowiło jedynych żywicieli rodziny. Osoby te miały najczęściej na utrzymaniu 1 lub 2 osoby (42,8%), choć niewiele rzadziej zdarzało się, że nie utrzymywały nikogo (39,9%).

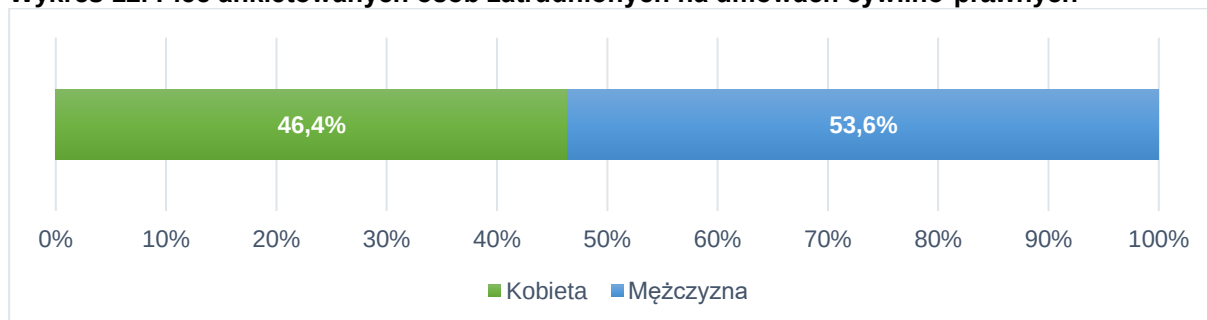
Wykres 11. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych [n=138].

Biorąc pod uwagę płeć ankietowanych, udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych różnił się o 7,25 p.p., wynosząc odpowiednio 46,38% i 53,62%.

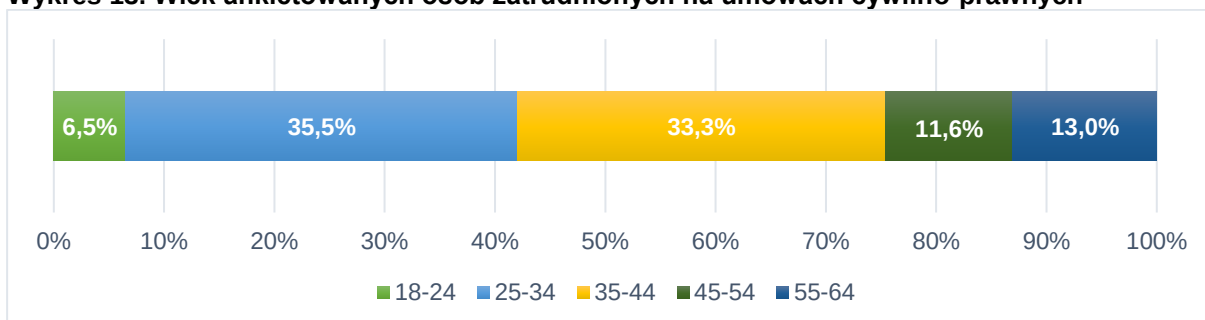
Wykres 12. Płeć ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych [n=138].

Wśród ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych przeważały osoby w wieku od 25 do 44 lat (68,8%). Najmniejszy udział respondentów identyfikowano w najmłodszej (6,5%) i najstarszej grupie wiekowej.

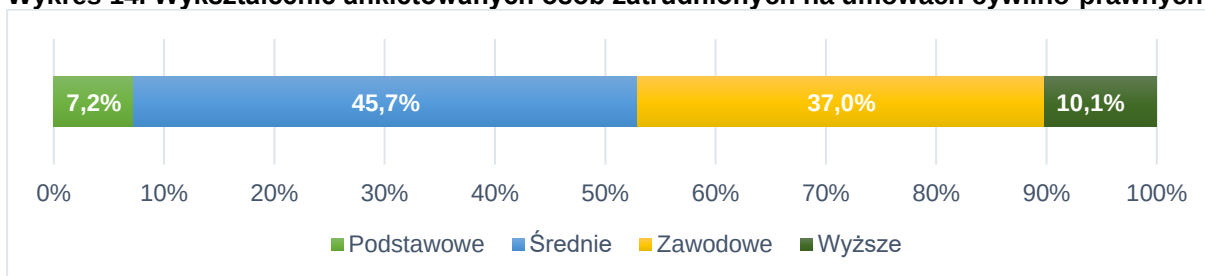
Wykres 13. Wiek ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych [n=138].

W grupie tej zdecydowanie przeważały osoby z wykształceniem średnim (45,7%) i zawodowym (37%). Spośród ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych wykształcenie wyższe posiadało jedynie 10,1% osób.

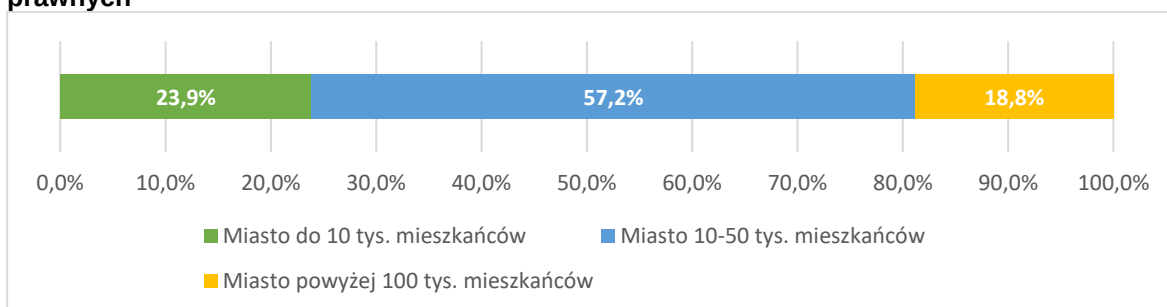
Wykres 14. Wykształcenie ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych [n=138].

Uczestniczące w badaniu osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych zamieszkiwały najczęściej miasta średniej wielkości (57,2%).

Wykres 15. Miejsce zamieszkania ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych

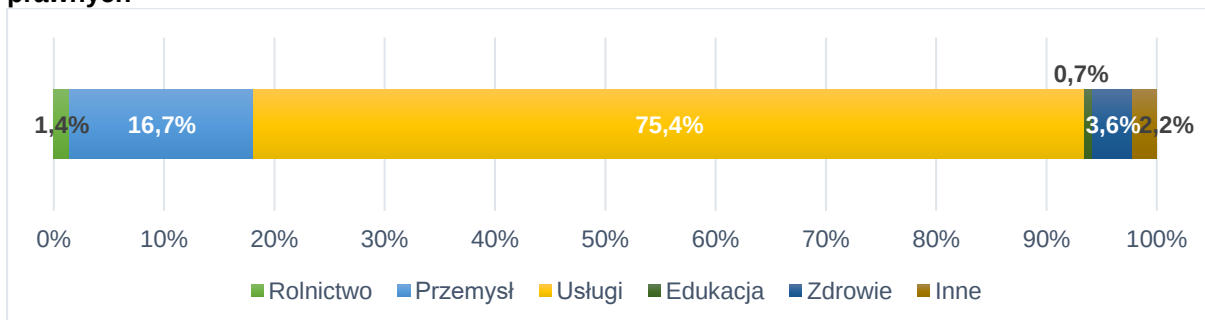


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych [n=138].



Wśród ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych zdecydowanie przeważały osoby zatrudnione w sektorze usług (75,4%).

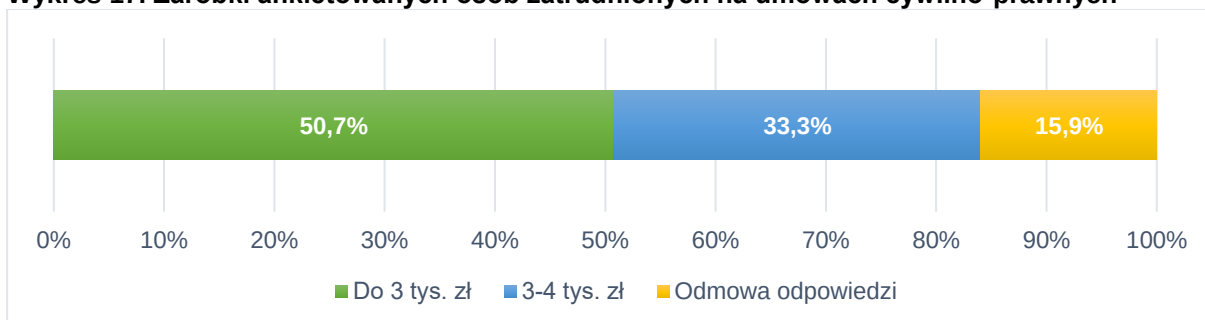
Wykres 16. Branża zatrudnienia ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych [n=138].

Osoby te zarabiały najczęściej nie więcej niż 3 000 zł netto (50,7%). Zarobki co trzeciego z respondentów mieściły się natomiast w przedziale od 3 000 zł do 4 000 zł netto (33,3%). Nikt nie wskazał na zarobki powyżej tej kwoty.

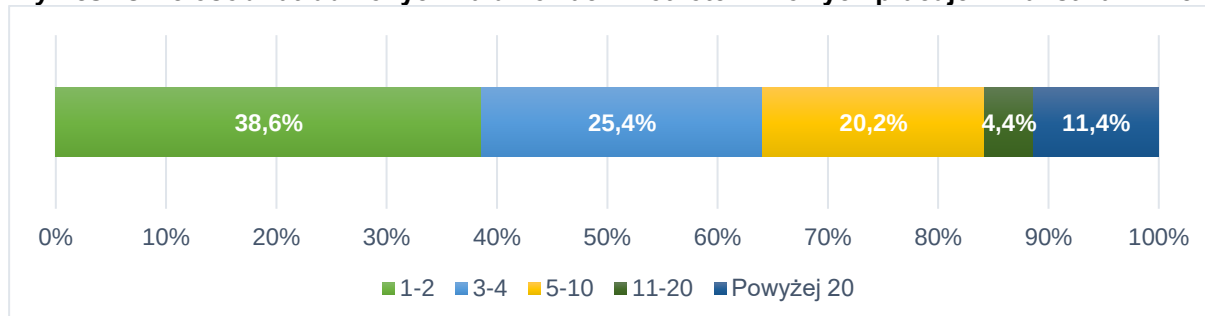
Wykres 17. Zarobki ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych [n=138].

Przedstawiciele pracodawców/przedsiębiorstw

Blisko co trzeci z badanych pracodawców zatrudniał osoby na umowach krótkoterminowych (114 z 383 przebadanych pracodawców, tj. 29,8%), jak umowa na czas określony, umowa zlecenie czy umowa o dzieło. Na tego typu umowach zatrudniano jednak najczęściej 1 czy 2 pracowników (38,6% ogółu przedsiębiorstw zatrudniających osoby na umowach krótkoterminowych). Powyżej 10 pracowników na umowach krótkoterminowych zatrudniało jedynie 15,8% ogółu badanych firm korzystających z tego typu umów.

**Wykres 18. Ile osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych pracuje w Państwa firmie?**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=114].

Do głównych przyczyn zatrudniania pracowników na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych ankietowani pracodawcy zaliczali **potrzebę przetestowania nowych pracowników** (25,3% wskazań), **sezonowy/okresowy charakter pracy** (24,0%) bądź **brak potrzeby stałego zatrudnienia** (22,7%). Jednymi z najczęściej pojawiających się powodów stosowania tego typu umów były również **trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do zatrudnienia na stałe** (18,3%). Do innych, niesklasyfikowanych odpowiedzi zaliczano m.in. **stosowanie umów krótkoterminowych lub cywilno-prawnych na wniosek pracownika** (4,2%), nierzadko osoby w wieku emerytalnym (1,6%).



Wykres 19. Jakie są główne przyczyny zatrudniania pracowników na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=383].

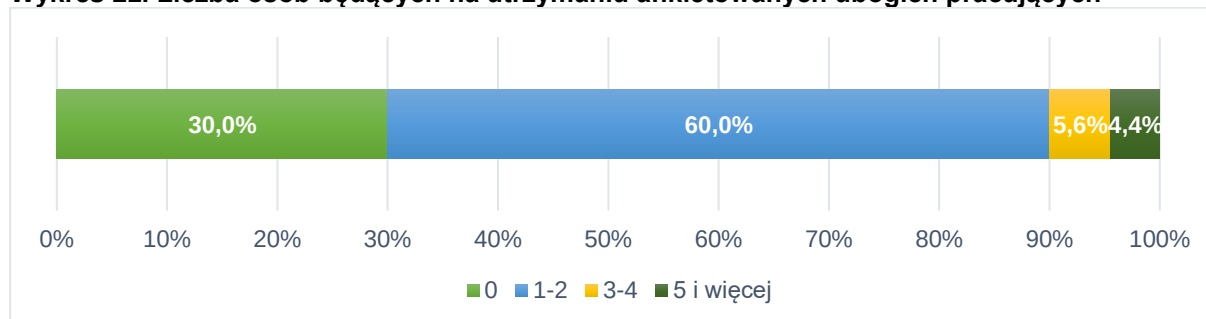
15,9% ankietowanych pracodawców deklarowało, że w najbliższym czasie planują zwiększenie zatrudnienia w swojej firmie. Preferowaną formą zatrudnienia nowych pracowników była przy tym umowa na czas nieokreślony (62,3%). Do innych, niesklasyfikowanych form zatrudnienia zaliczano umowę B2B, czy umowę na okres próbny (11,5% ogółu odpowiedzi).

Wykres 20. Jeśli tak, jakie rodzaje umów będą preferowane?

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=61].

Ubodzy pracujący¹⁷

Kolejną z grup osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy stanowią ubodzy pracujący. Udział respondentów tej grupy w ogóle ankietowanych pracujących sięgał niemal 54%. Co czwarta osoba uboga pracująca uczestnicząca w badaniu stanowiła jedynego żywiciela rodziny (27,8%). 30% badanych nie miało jednak na utrzymaniu innych osób, a kolejne 60% ankietowanych utrzymywało nie więcej niż 2 osoby.

Wykres 21. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych ubogich pracujących

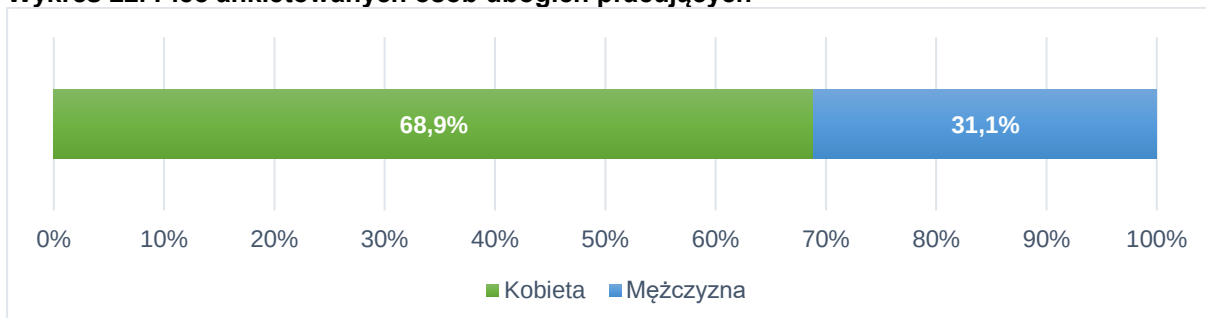
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – ubodzy pracujący [n=90].

Wśród ankietowanych osób ubogich pracujących przeważały kobiety, których udział wyniósł niemal 69%.

¹⁷ Zgodnie z Wytycznymi EFS+ osoba uboga pracująca:

- zamieszkuje w gospodarstwie domowym, w którym dochody (z wyłączeniem transferów społecznych, przypadające na jedną osobę nie przekraczają kryteriów dochodowych ustalonych w oparciu o próg interwencji socjalnej w miesiącu poprzedzającym przystąpienie do projektu albo
- jej dochody podlegające opodatkowaniu w ujęciu miesięcznym nie przekraczają minimalnego wynagrodzenia za pracę w miesiącu poprzedzającym przystąpienie do projektu.

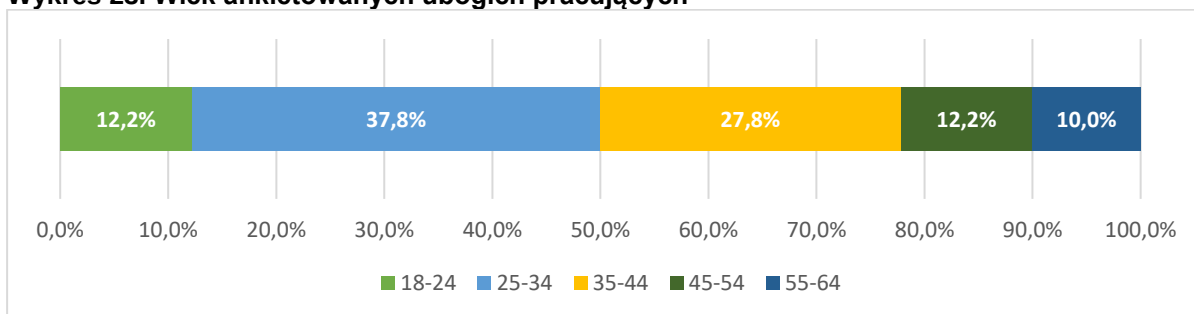
Wykres 22. Płeć ankietowanych osób ubogich pracujących



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – ubodzy pracujący [n=90].

Osoby ubogie pracujące uczestniczące w badaniu ankietowym najczęściej znajdowały się w przedziale wiekowym 25-34 lata (37,8%). Ich udział w kolejnych, starszych grupach wiekowych systematycznie maleje.

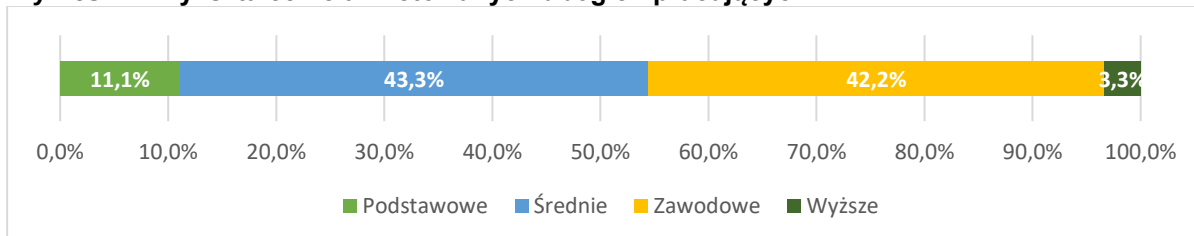
Wykres 23. Wiek ankietowanych ubogich pracujących



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – ubodzy pracujący [n=90].

Biorąc pod uwagę wykształcenie, w grupie tej przeważały osoby z wykształceniem średnim (43,3%) lub zawodowym (42,2%). Jedynie 3,3% z ankietowanych osób pracujących posiadało wykształcenie wyższe.

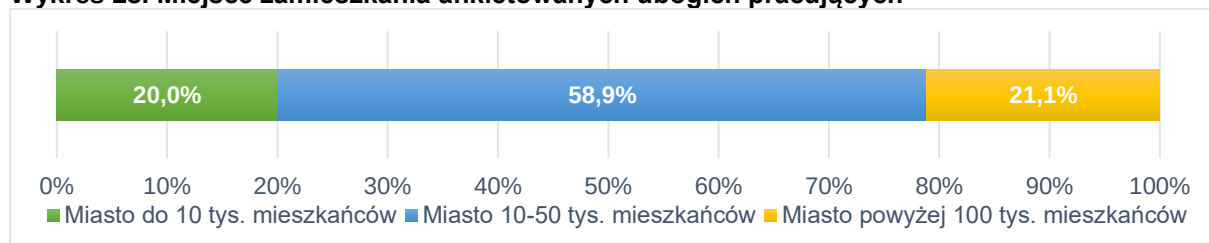
Wykres 24. Wykształcenie ankietowanych ubogich pracujących



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – ubodzy pracujący [n=90].

Pod względem miejsca zamieszkania wśród ubogich pracujących uczestniczących w badaniu ankietowym przeważały osoby zamieszkujące miasta średniej wielkości (58,9%).

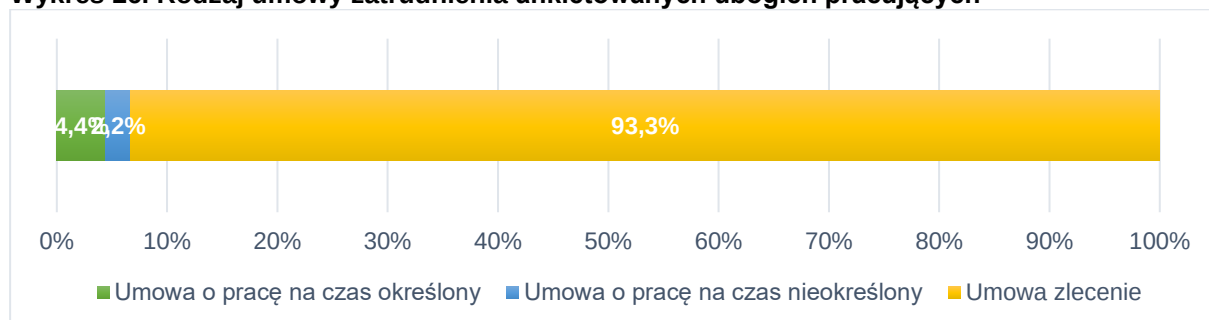
Wykres 25. Miejsce zamieszkania ankietowanych ubogich pracujących



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – ubodzy pracujący [n=90].

Biorąc pod uwagę rodzaj umowy, ankietowani ubodzy pracujący zatrudnieni byli najczęściej na umowę zlecenia (93,3%).

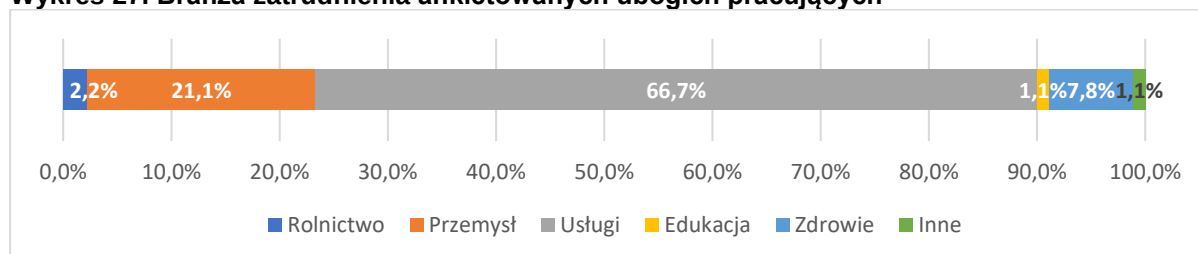
Wykres 26. Rodzaj umowy zatrudnienia ankietowanych ubogich pracujących



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – ubodzy pracujący [n=90].

Pod względem branży dominowały osoby pracujące w sektorze usług (66,7%).

Wykres 27. Branża zatrudnienia ankietowanych ubogich pracujących



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – ubodzy pracujący [n=90].

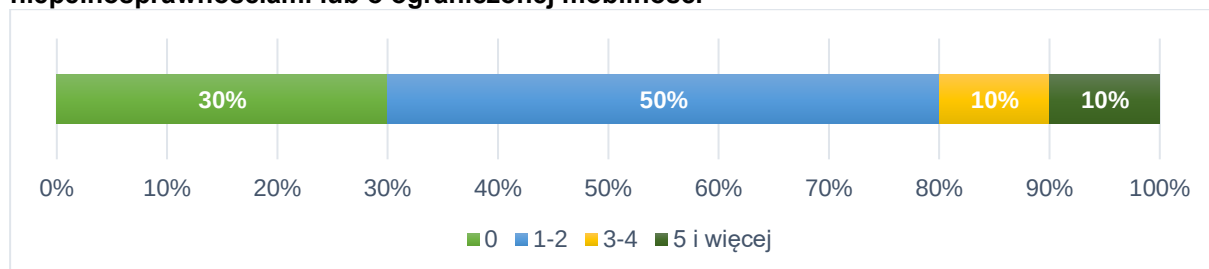


Osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności

W badaniu ankietowym z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy wzięło udział 10 osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności (6% ogółu respondentów).

Co piąta osoba uczestnicząca w badaniu stanowiła jedyne go żywiciela rodziny (20%), przy czym były to osoby żyjące samotnie. Ogółem 30% badanych nie miało na utrzymaniu innych osób, a kolejne 50% ankietowanych utrzymywało nie więcej niż 2 osoby.

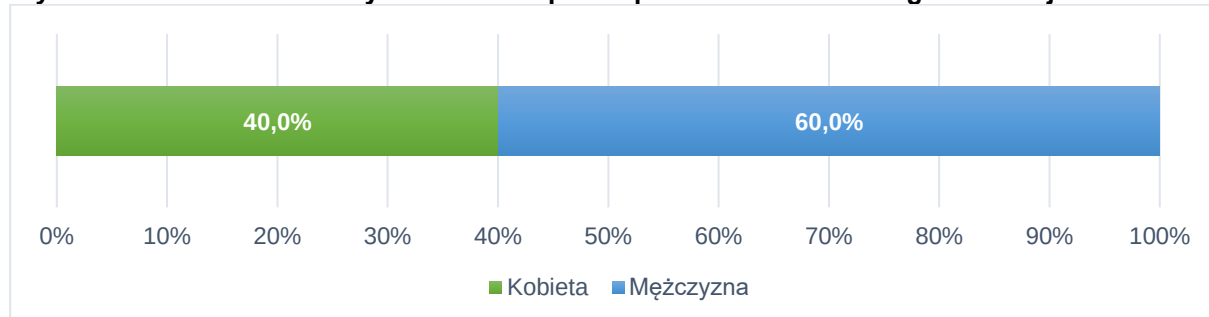
Wykres 28. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności [n=10].

Biorąc pod uwagę płeć, wśród ankietowanych przeważali mężczyźni (60%). Odsetek kobiet osiągnął tym samym 40%.

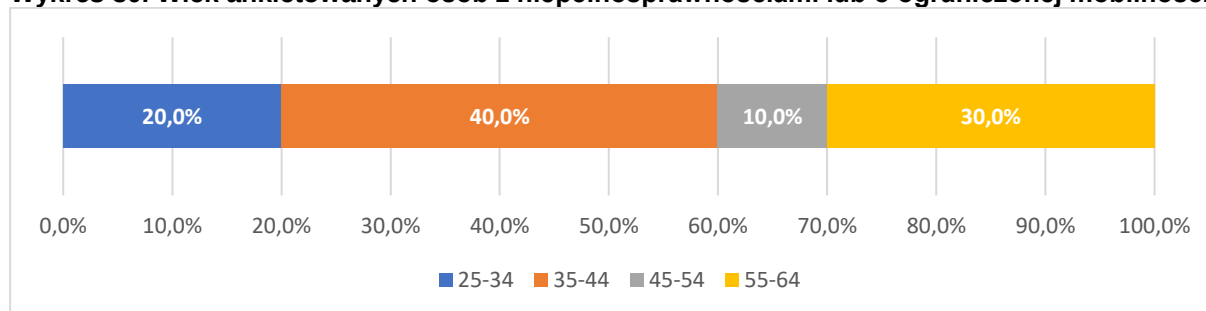
Wykres 29. Płeć ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności [n=10].

Ponad połowa badanych (60%) przypadła na osoby w wieku do 44 lat.

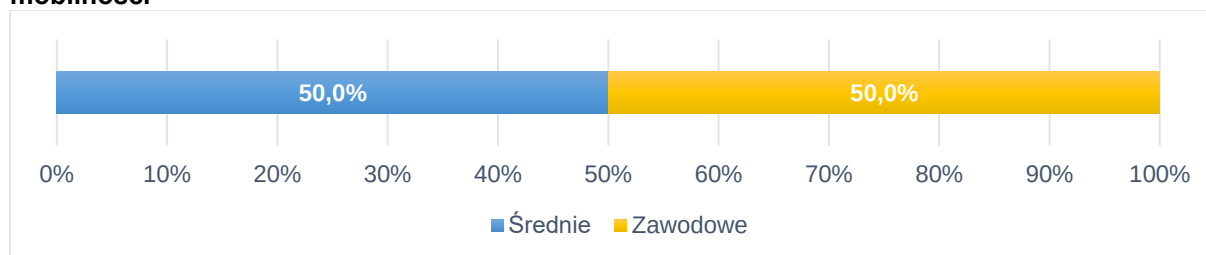
Wykres 30. Wiek ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności [n=10].

Biorąc pod uwagę wykształcenie, w grupie tej znajdowały się wyłącznie osoby o wykształceniu średnim i zawodowym (ich udział był równomierny).

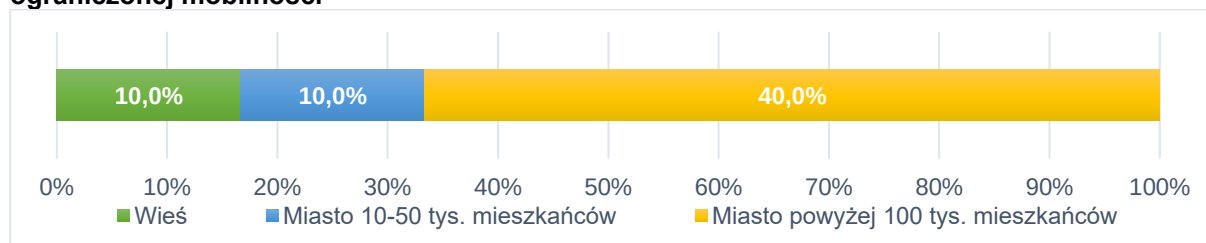
Wykres 31. Wykształcenie ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności [n=10].

Pod względem miejsca zamieszkania wśród osób uczestniczących w badaniu ankietowym przeważały osoby zamieszkujące miasta powyżej 100 tys. mieszkańców (40,0%).

Wykres 32. Miejsce zamieszkania ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności

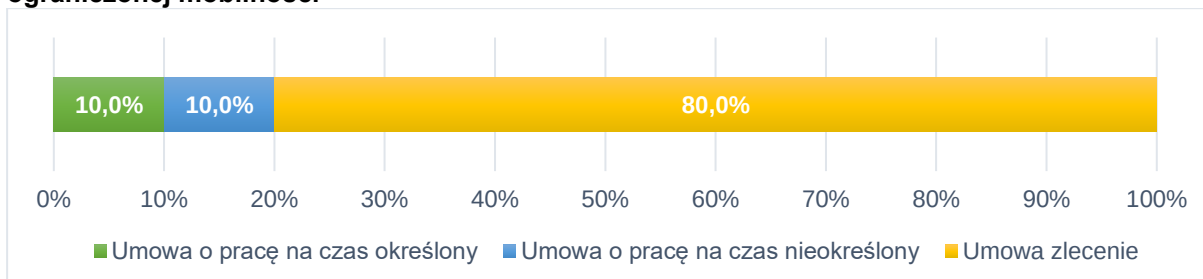


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności [n=10].



Biorąc pod uwagę rodzaj umowy, ankietowani zatrudnieni byli najczęściej na umowę zlecenia (80,0%).

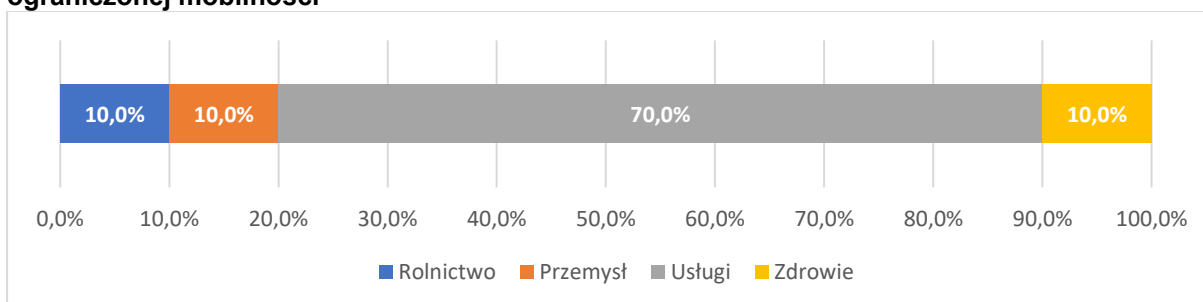
Wykres 33. Rodzaj umowy zatrudnienia ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności [n=10].

Pod względem branży dominowały osoby pracujące w sektorze usług (70,0%).

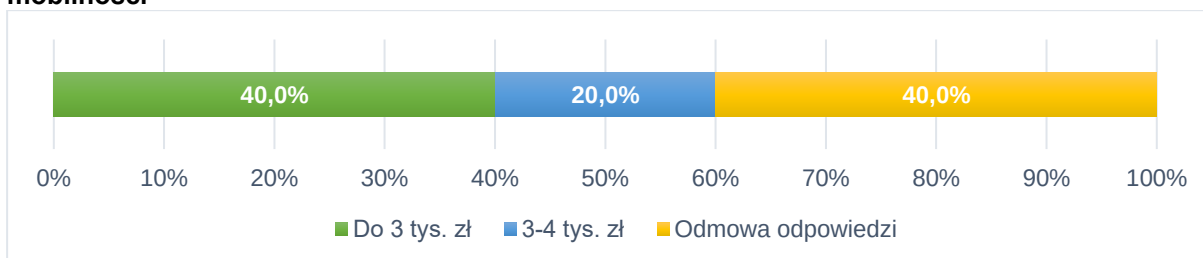
Wykres 34. Branża zatrudnienia ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności [n=10].

Zarobki ankietowanych osób nie przekraczały 4 000 zł netto, z czego 40% badanych zarabiało nie więcej niż 3 000 zł.

Wykres 35. Zarobki ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności



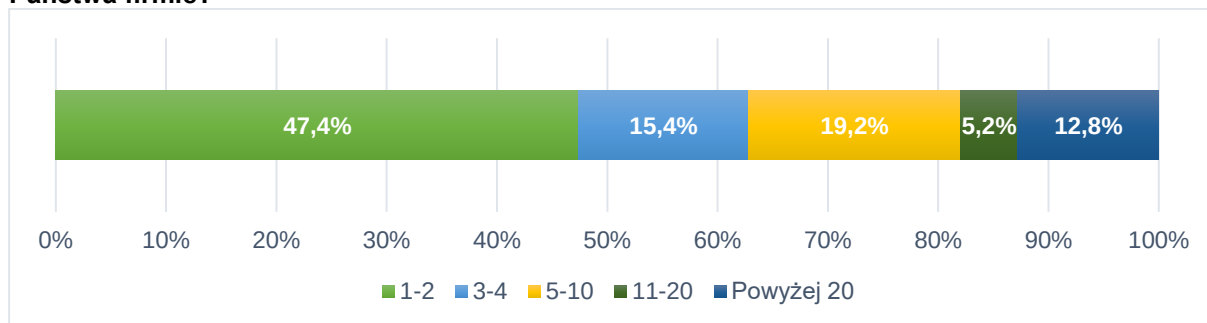
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności [n=10].



Badanie z przedstawicielami przedsiębiorstw

Co piąty z badanych pracodawców zatrudniał osoby z niepełnosprawnościami lub osoby o ograniczonej mobilności (20,4%). W blisko połowie przedsiębiorstw zatrudniających tego typu osoby, ich liczba nie przekraczała 2 (47,4%).

Wykres 36. Ile osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności pracuje w Państwa firmie?

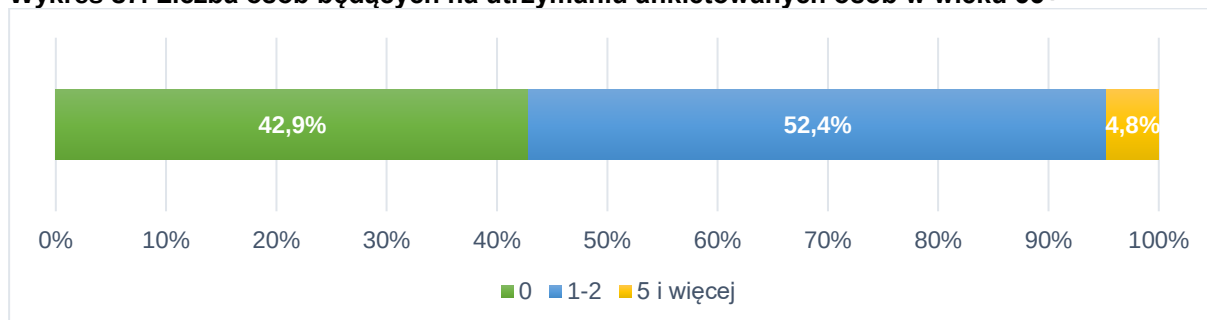


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=78].

Osoby w wieku 55 lat i więcej

Osoby w wieku 55 lat i więcej stanowiły 12,6% ogółu osób uczestniczących badaniu ankietowym z pracującymi znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Spośród ankietowanych osób w wieku 55+, 42,9% było jedynymi żywicielami rodziny. Taki sam odsetek badanych nie miał na utrzymaniu ani jednej osoby, natomiast nieco ponad połowa respondentów utrzymywała 1 lub 2 osoby (52,4%).

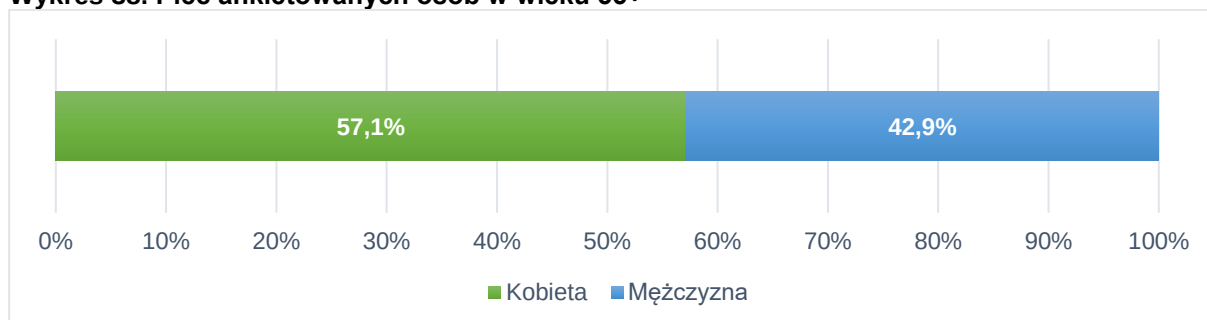
Wykres 37. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych osób w wieku 55+



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby w wieku 55 lat i więcej [n=21].

Wśród respondentów z tej grupy przeważały kobiety (57,1%). Odsetek mężczyzn sięgał tym samym 42,9%.

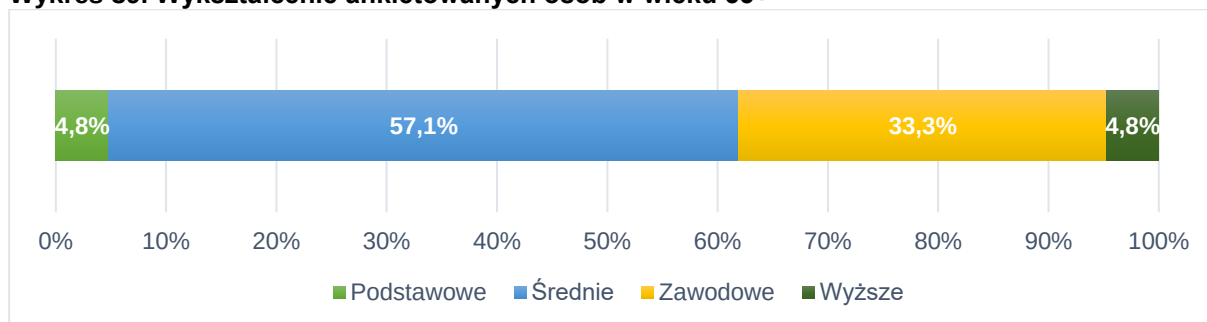
Wykres 38. Płeć ankietowanych osób w wieku 55+



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby w wieku 55 lat i więcej [n=21].

Wśród ankietowanych osób w wieku 55 lat i więcej przeważały osoby z wykształceniem średnim (57,1%) i zawodowym (33,3%).

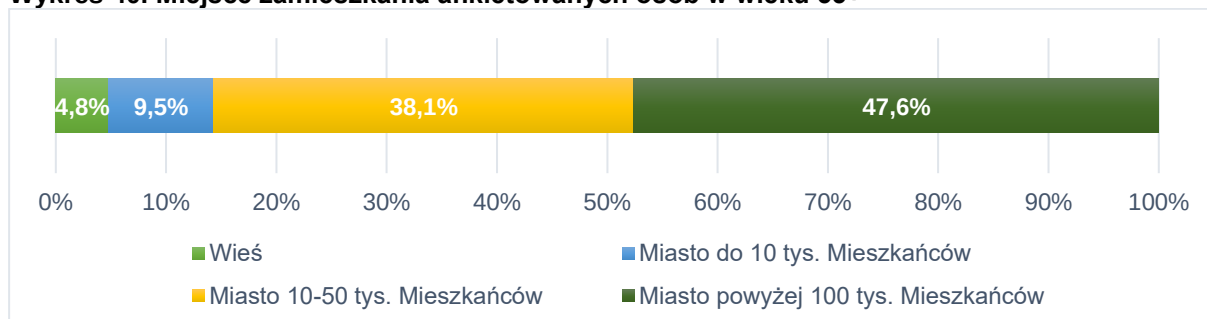
Wykres 39. Wykształcenie ankietowanych osób w wieku 55+



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby w wieku 55 lat i więcej [n=21].

Zdecydowana większość ankietowanych osób w wieku 55+ mieszkała w dużych lub średnich miastach (odpowiednio 47,6% i 38,1% wskazań).

Wykres 40. Miejsce zamieszkania ankietowanych osób w wieku 55+

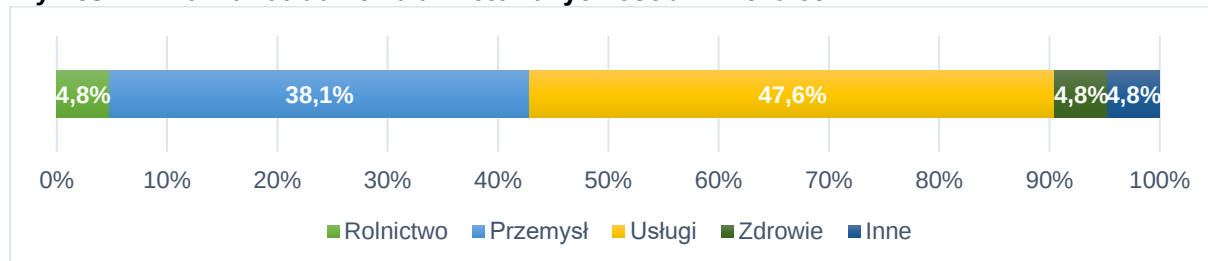


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby w wieku 55 lat i więcej [n=21].



Wszystkie z ankietowanych osób w wieku 55+ zatrudnione były na umowę zlecenia, najczęściej w sektorze usług (47,6%) lub w przemyśle (38,1%).

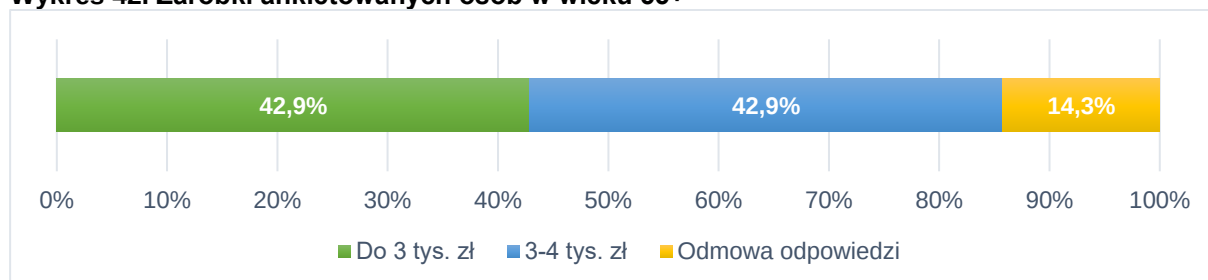
Wykres 41. Branża zatrudnienia ankietowanych osób w wieku 55+



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby w wieku 55 lat i więcej [n=21].

Zarobki ankietowanych osób w wieku 55+ nie przekraczały 4 000 zł netto, z czego 42,9% badanych zarabiało nie więcej niż 3 000 zł.

Wykres 42. Zarobki ankietowanych osób w wieku 55+

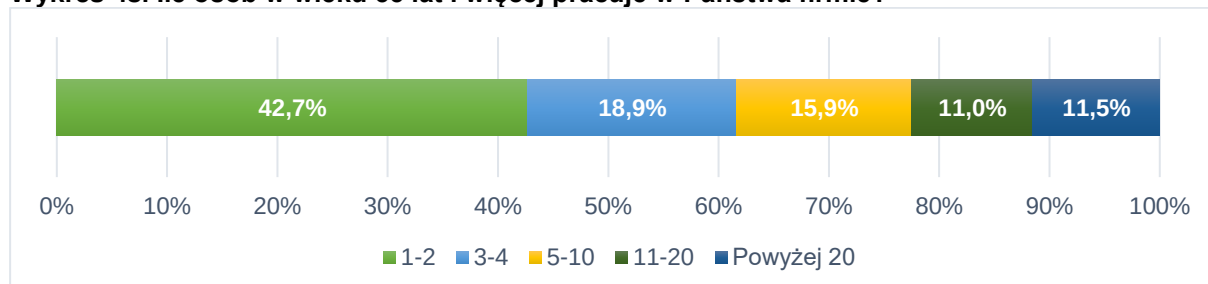


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – osoby w wieku 55 lat i więcej [n=21].

Badanie z przedstawicielami przedsiębiorstw

42,8% badanych w ramach CAWI/CATI pracodawców zatrudniało osoby w wieku 55 lat i więcej. Najczęściej zatrudniano przy tym 1 czy 2 pracowników w wieku 55+.

Wykres 43. Ile osób w wieku 55 lat i więcej pracuje w Państwa firmie?



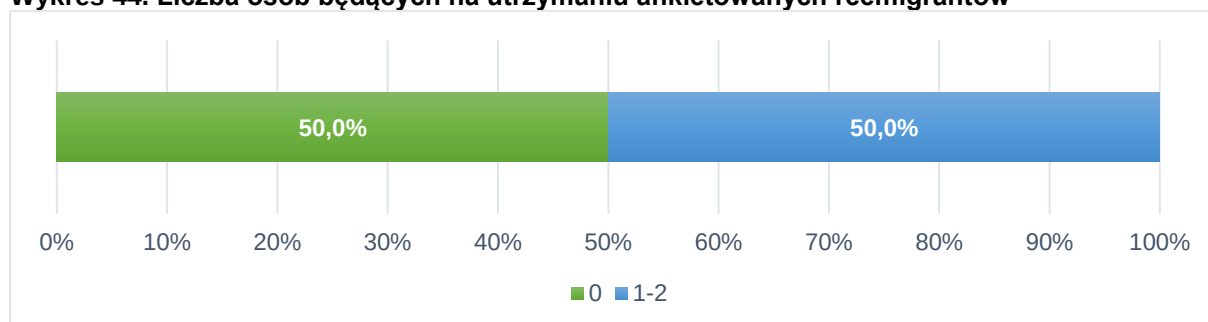
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=164].



Reemigranci

Jak wynika z badania ilościowego, reemigranci stanowili 3,6% ogółu osób uczestniczących badaniu ankietowym z pracującymi znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Wszyscy z ankietowanych reemigrantów byli jedynymi żywicielami rodziny. Połowa z nich nie miała na utrzymaniu ani jednej osoby, druga połowa natomiast – od 1 do 2 osób.

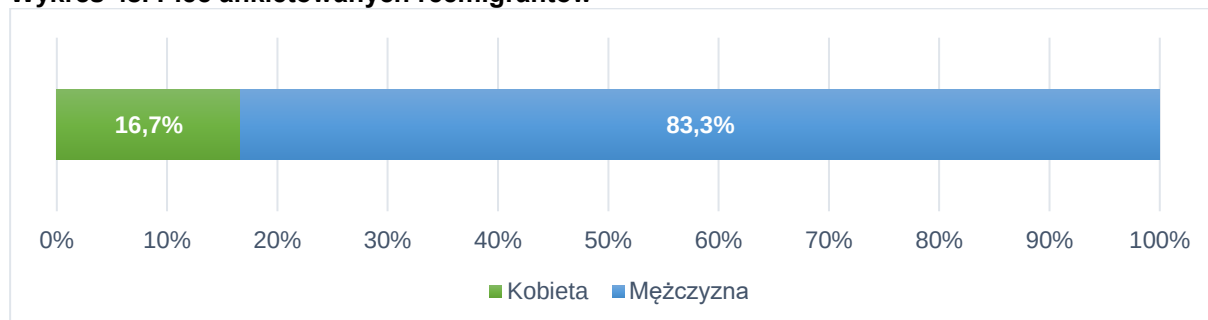
Wykres 44. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych reemigrantów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – reemigranci [n=6].

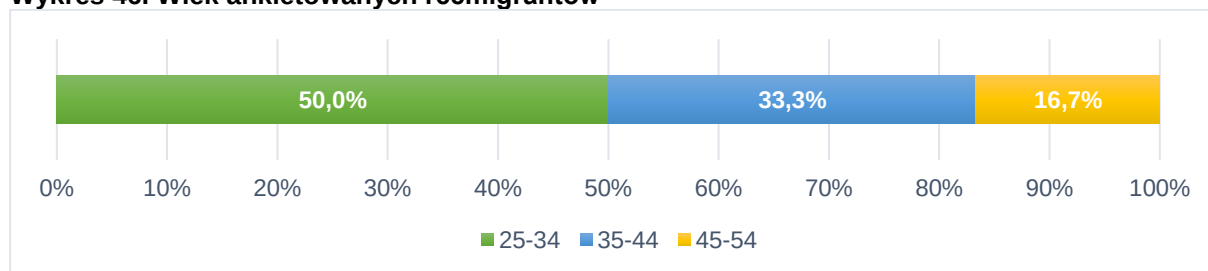
Wśród ankietowanych reemigrantów przeważali mężczyźni (83,3%). Odsetek kobiet sięgał 16,7%.

Wykres 45. Płeć ankietowanych reemigrantów



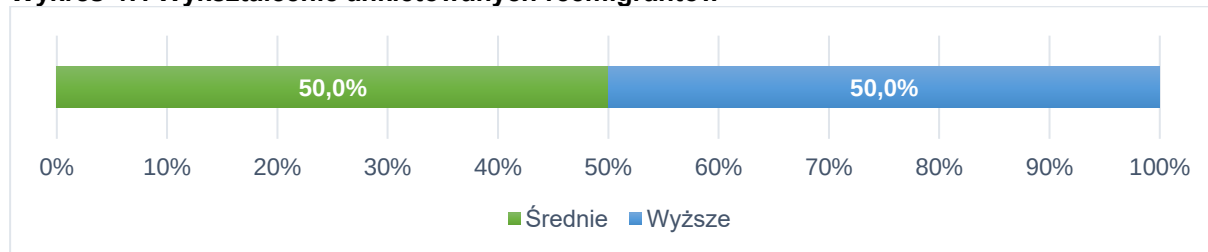
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – reemigranci [n=6].

Biorąc pod uwagę wiek, wśród migrantów powrotnych przeważały osoby młode, w wieku od 25 do 34 lat (50,0%).

**Wykres 46. Wiek ankietowanych reemigrantów**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – reemigranci [n=6].

Ankietowani reemigranci posiadali wykształcenie średnie lub wyższe (po 50,0% wskazań).

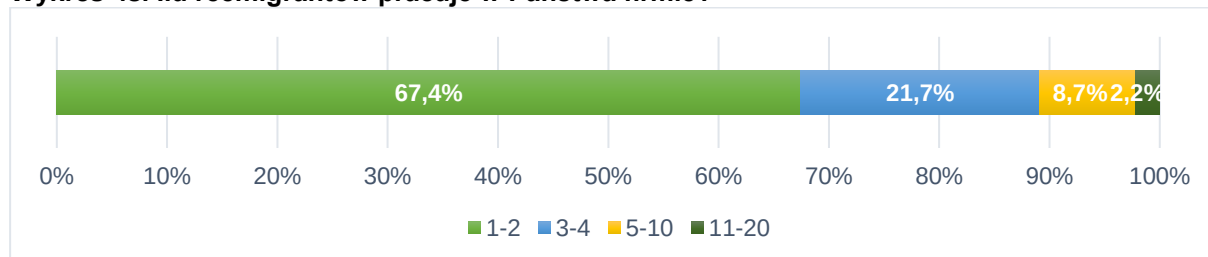
Wykres 47. Wykształcenie ankietowanych reemigrantów

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – reemigranci [n=6].

Wszyscy ankietowani reemigranci zatrudnieni byli na umowę zlecenia w sektorze usług, zarabiając od 3 000 zł do 4 000 zł netto.

Badanie z przedstawicielami przedsiębiorstw

Jedynie 12,0% ankietowanych pracodawców (46 z 383 poddanych badaniu) podało, że zatrudniają migrantów powrotnych. Najczęściej w regionalnych firmach pracowało przy tym maksymalnie po 2 reemigrantów (67,4%). W żadnym z badanych przedsiębiorstw nie zatrudniano więcej niż 20 reemigrantów.

Wykres 48. Ilu reemigrantów pracuje w Państwa firmie?

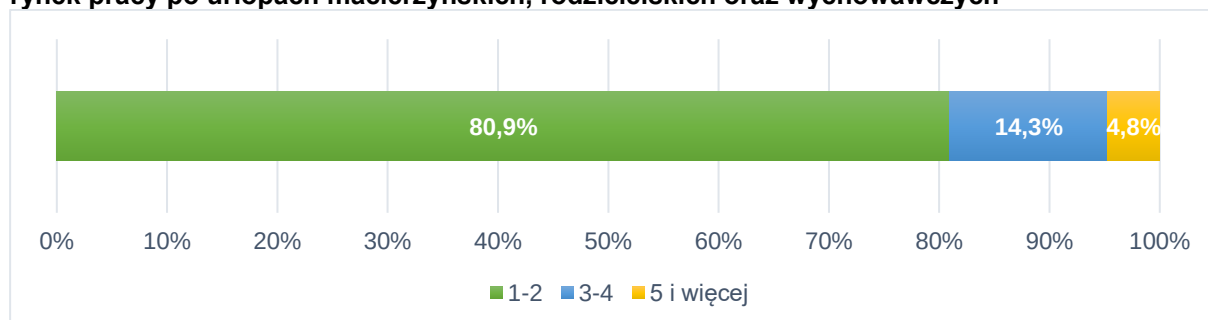
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=46].



Kobiety

Biorąc pod uwagę wyniki ankiety, kobiety powracające na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych stanowiły 12,57% ogółu osób uczestniczących badaniu ankietowym z pracującymi znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. 38,1% z nich było jedynymi żywicielami rodziny. 80,9% kobiet powracających na rynek pracy utrzymywała 1 lub 2 osoby, 14,3% 3 lub 4 osoby, natomiast powyżej 5 osób – 4,8%.

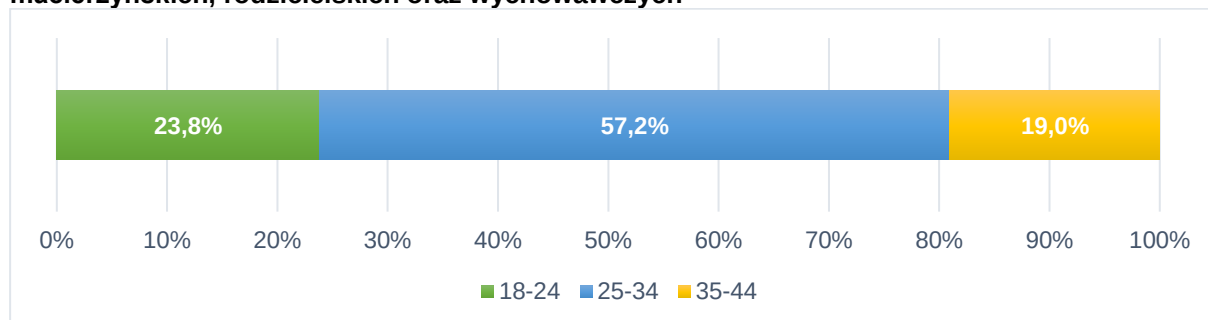
Wykres 49. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – kobiety powracające na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych [n=21].

Wśród ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych przeważały osoby w wieku od 25 do 34 lat (57,2%).

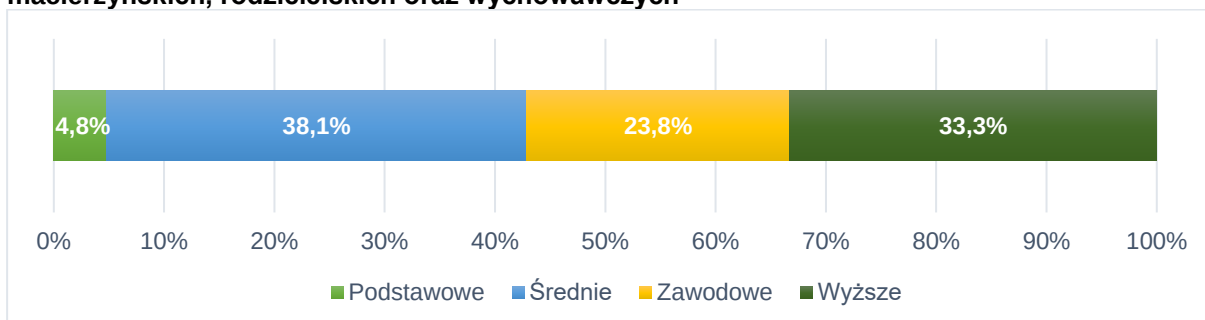
Wykres 50. Wiek ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – kobiety powracające na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych [n=21].

Pod względem wykształcenia przeważały osoby z wykształceniem średnim (38,1%) lub wyższym (33,3%).

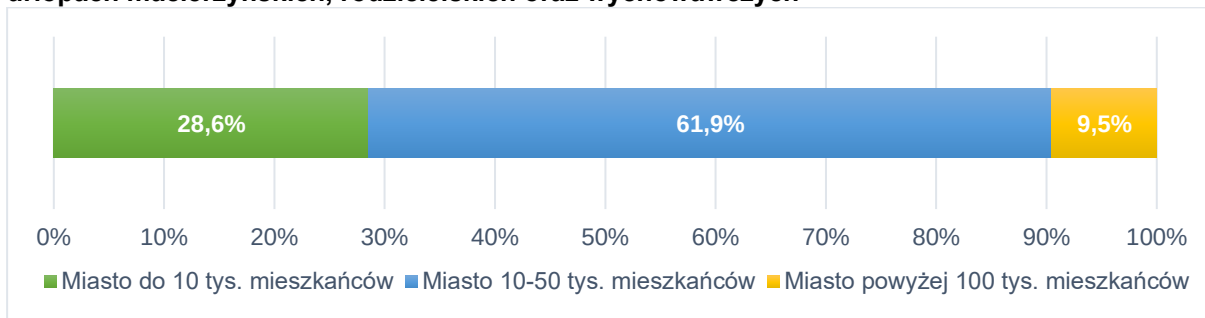
Wykres 51. Wykształcenie ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych [n=21].

Większość ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych mieszkała w średnich miastach (61,9%).

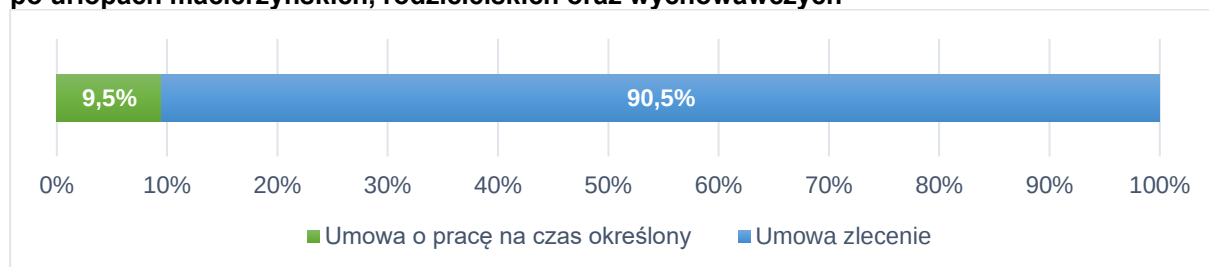
Wykres 52. Miejsce zamieszkania ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych [n=21].

Kobiety te w zdecydowanej większości zatrudnione były na umowie zlecenia (90,5%).

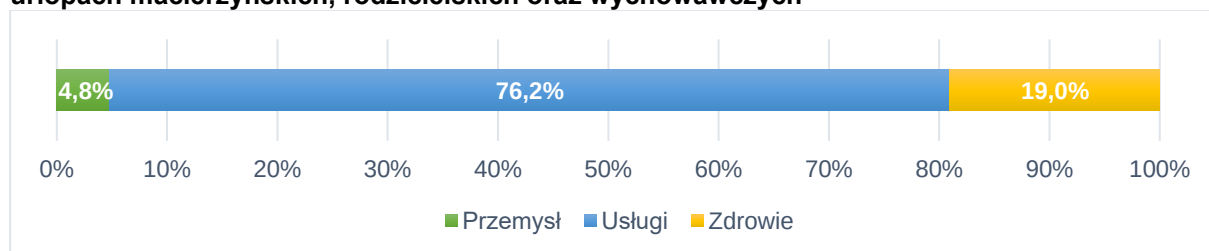
Wykres 53. Rodzaj umowy zatrudnienia ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych [n=21].

Biorąc pod uwagę branżę, przeważały kobiety zatrudnione w sektorze usług (76,2%). Co piąta z respondentek pracowała natomiast w obszarze zdrowia (19,0%).

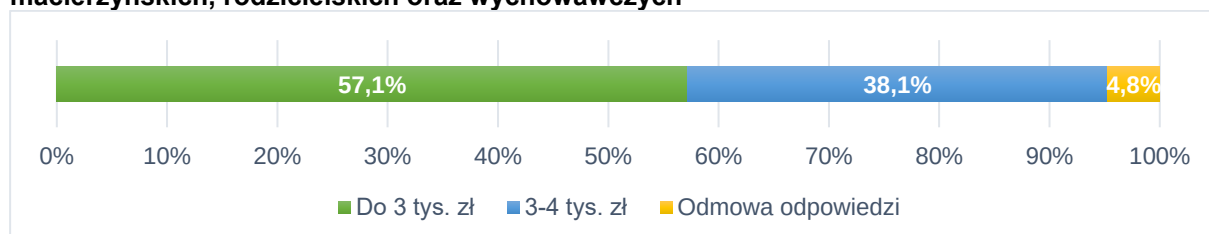
Wykres 54. Branża zatrudnienia ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych [n=21].

Zarobki ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych nie przekraczały 4 000 zł netto, przy czym większość z nich zarabiała nie więcej niż 3 000 zł.

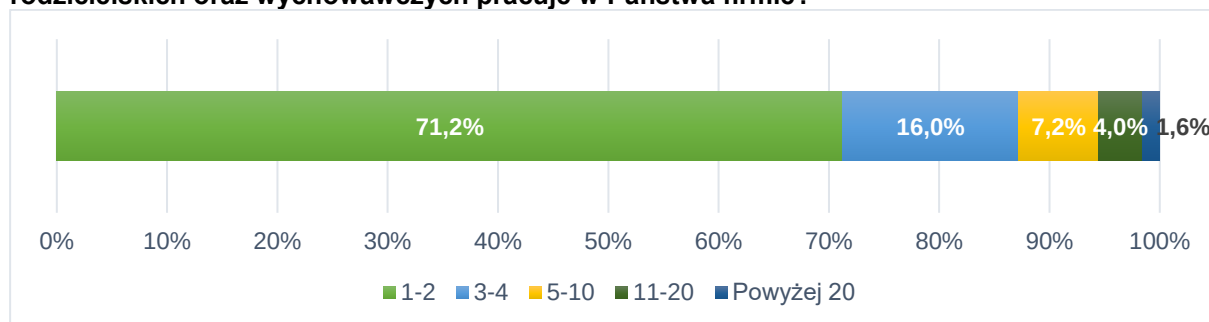
Wykres 55. Zarobki ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych [n=21].

Kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych zatrudniał co trzeci z ankietowanych pracodawców (32,6%). W zdecydowanej większości przypadków ich liczba w danym zakładzie pracy nie przekraczała 2 (71,2%).

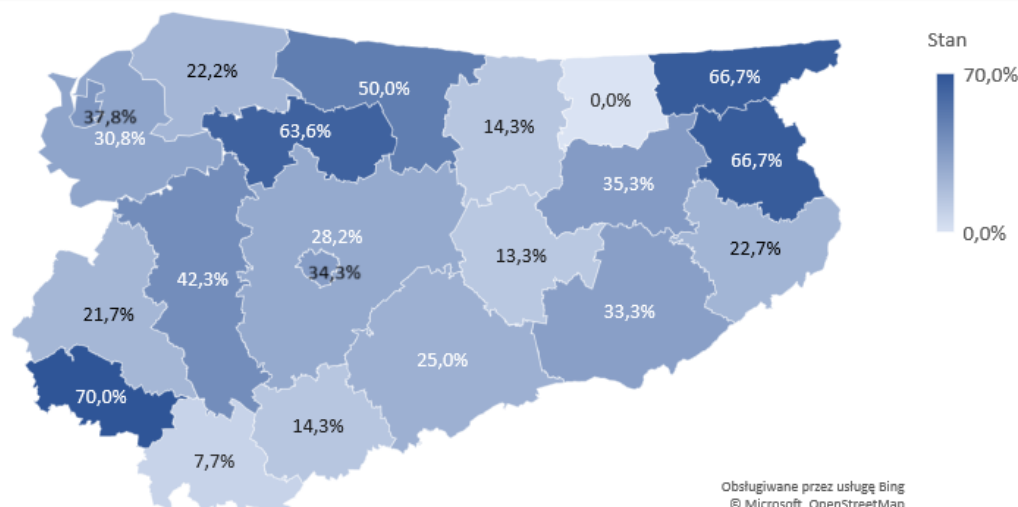
Wykres 56. Ile kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych pracuje w Państwa firmie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=125].

Najwyższy odsetek przedsiębiorstw zatrudniających kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych w ogóle badanych firm z danego powiatu identyfikowano w powiecie nowomiejskim (70,0%), a także powiatach gołdapskim i oleckim (po 66,7% firm) oraz powiecie lidzbarskim (63,6%). Najniższe wartości wskaźnika obserwowano z kolei w powiecie węgorzewskim, w którym żaden z badanych pracodawców nie zatrudniał kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka (0,0%).

Mapa 10. Odsetek firm zatrudniających kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych w ogóle badanych firm działających w poszczególnych powiatach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=125].

**Tabela 4. Liczba kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych zatrudnionych w badanych firmach – dane w podziale na powiaty**

Powiat	1-2	3-4	5-10	11-20	Powyżej 20
Powiat bartoszycki	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat braniewski	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat działdowski	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Powiat elbląski	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat ełcki	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat giżycki	50,0%	16,7%	16,7%	16,7%	0,0%
Powiat iławski	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%
Powiat kętrzyński	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat lidzbarski	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat mrągowski	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat nidzicki	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat nowomiejski	42,9%	14,3%	14,3%	0,0%	28,6%
Powiat olecki	33,3%	16,7%	33,3%	16,7%	0,0%
Powiat olsztyński	81,8%	9,1%	9,1%	0,0%	0,0%
Powiat ostródzki	90,9%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat piski	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat szczycieński	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%
Powiat gołdapski	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat węgorzewski	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powiat m. Elbląg	85,7%	7,1%	0,0%	7,1%	0,0%
Powiat m. Olsztyn	69,6%	21,7%	8,7%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/przedsiębiorstw [n=125].

Jak pokazują dane GUS odsetek dzieci w wieku 3-4 lat objętych opieką żłobkową wynosi w województwie warmińsko-mazurskim 83,4%. W przypadku terenów wiejskich jest on znacznie mniejszy i wynosi zaledwie 48,8%. Zdecydowanie trudniejsza sytuacja występuje w przypadku opieki żłobkowej. W województwie warmińsko-mazurskim odsetek dzieci objętych taką opieką wnoszą zaledwie 14%, a na terenach wiejskich to 3,6%. Wskazuje to na ograniczony dostęp do instytucji opieki nad dziećmi.



Zgodnie z zapisami SOPZ, ważnym aspektem niniejszego badania jest również określenie, czy istnieją specyficzne cechy grupy osób ubogich pracujących w województwie warmińsko-mazurskim – tj. inne, niż ich odpowiedników w innych regionach kraju i Unii Europejskiej. W dalszej części raportu zaprezentowano różnorodne dane w tym obszarze, przy czym warto zaznaczyć, że analizowany region charakteryzuje się wysokimi stopami bezrobocia oraz niskimi wynagrodzeniami w stosunku do przeciętnych w kraju. Niski poziom dochodów po części spowodowany jest wysokim odsetkiem pracujących w sektorze rolnym (stosunkowo podobna sytuacja dotyczy również województwa podlaskiego i świętokrzyskiego). Na poziom dochodów niewątpliwie wpływa również poziom wykształcenia mieszkańców. Tymczasem odsetek osób z wyższym wykształceniem (wg Narodowego Spisu Powszechnego z 2021 r.) w województwie warmińsko-mazurskim (20,3%) jest niemal najniższy w kraju (niższy udział odnotowano jedynie w województwie lubuskim). Bez wątpienia wpływ w tym obszarze ma odpływ ludzi młodych i wykształconych w kierunku województwa mazowieckiego, które notuje pod tym względem najwyższy odsetek w Polsce (aż 32,4%). Również udział dużych przedsiębiorstw (zatrudniających powyżej 250 pracowników), oferujących stabilne i atrakcyjne warunki pracy, pozostaje na bardzo niskim poziomie (wg danych za 2023 r. liczba tego typu podmiotów na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym plasuje analizowany region ponownie na przedostatnim miejscu w kraju (tj. tym razem przed województwem lubelskim).

Podsumowanie

Poniżej przedstawiono wnioski z przeprowadzonej ankietyzacji:

- **Osoby na umowach krótkoterminowych i cywilno-prawnych:** Grupa ta charakteryzuje się dużym udziałem kobiet oraz osób w wieku 25-44 lata. Zatrudnienie tego rodzaju dominuje w sektorze usług, a pracownicy charakteryzują się zwykle średnim bądź wyższym wykształceniem. Często są to osoby jedyni żywiciela rodzin, co wiąże się z większymi obciążeniami finansowymi.
- **Ubodzy pracujący:** W tej grupie przeważają osoby młodsze, które mają wykształcenie średnie lub zawodowe. Ubodzy pracujący zatrudnieni są głównie w sektorze usług i często borykają się z niskimi zarobkami, mimo że są jedynymi żywicielami rodzin.
- **Osoby z niepełnosprawnościami lub ograniczoną mobilnością:** Biorąc pod uwagę płeć, wśród ankietowanych przeważali mężczyźni, jednocześnie ponad połowa badanych przypadła na osoby w wieku do 44 lat. Biorąc pod uwagę wykształcenie, w grupie tej znajdowały się wyłącznie osoby o wykształceniu średnim i zawodowym (ich udział był równomierny). Pod



względem miejsca zamieszkania wśród osób uczestniczących w badaniu ankietowym przeważały osoby zamieszkujące miasta powyżej 100 tys. mieszkańców (60,0%). Biorąc pod uwagę rodzaj umowy, ankietowani zatrudnieni byli najczęściej na umowę zlecenia (80,0%).

- **Osoby w wieku 55 lat i więcej:** W tej grupie przeważają osoby o średnim wykształceniu, najczęściej pracujące na umowach zlecenia w sektorze usług, głównie w większych miastach.
- **Reemigranci:** Są to najczęściej osoby młode w wieku produkcyjnym, które po powrocie do kraju pracują głównie na umowach zlecenia w sektorze usług. Osiedlają się przeważnie w miastach średniej wielkości.
- **Kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych:** Osoby te często napotykają na trudności z powrotem do pracy ze względu na ograniczony dostęp do instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Brak wystarczającego wsparcia w tym zakresie wpływa na ich decyzje zawodowe, często zmuszając je do przyjmowania krótkoterminowych form zatrudnienia lub umów cywilno-prawnych. Wśród ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych przeważały osoby w wieku od 25 do 34 lat (57,2%). Natomiast pod względem wykształcenia przeważały osoby z wykształceniem średnim (38,1%) lub wyższym (33,3%).



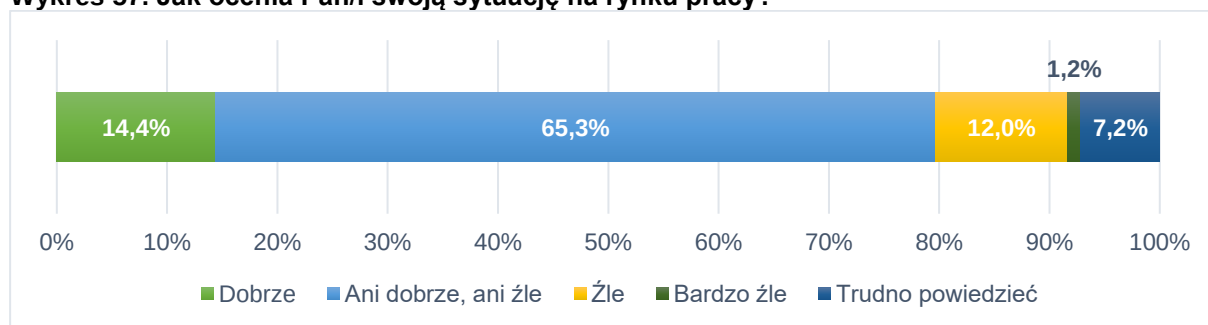
2.1.2. Analiza przyczyn aktualnej sytuacji osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy

Na podstawie przeprowadzonej powyżej analizy sytuacji poszczególnych grup docelowych wsparcia można wskazać, że do przyczyn ich negatywnej sytuacji na rynku pracy zaliczają się m.in.:

- niski poziom wykształcenia / nieadekwatność kwalifikacji do potrzeb rynku pracy;
- niski udział osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu;
- malejąca dostępność wolnych miejsc pracy;
- niska jakość ofert pracy;
- niski udział ofert pracy kierowanych do osób z niepełnosprawnościami;
- długi czas poszukiwania pracy;
- niski poziom wynagrodzeń;
- duża częstotliwość stosowania przez pracodawców umów krótkoterminowych;
- wysokie koszty zatrudnienia pracowników;
- niski odsetek dzieci objętych opieką żłobkową i przedszkolną, zwłaszcza na obszarach wiejskich.

Biorąc pod uwagę wyniki badania ankietowego, spośród ogółu badanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jedynie 14,4% było zdania, że ich sytuacja na rynku pracy jest dobra. Zbliżony był udział odpowiedzi przeciwnych (oceny złe i bardzo złe) – 13,2%. Zdecydowana większość respondentów określała natomiast swoją sytuację jako ani dobrą, ani złą (65,3%).

Wykres 57. Jak ocenia Pan/i swoją sytuację na rynku pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

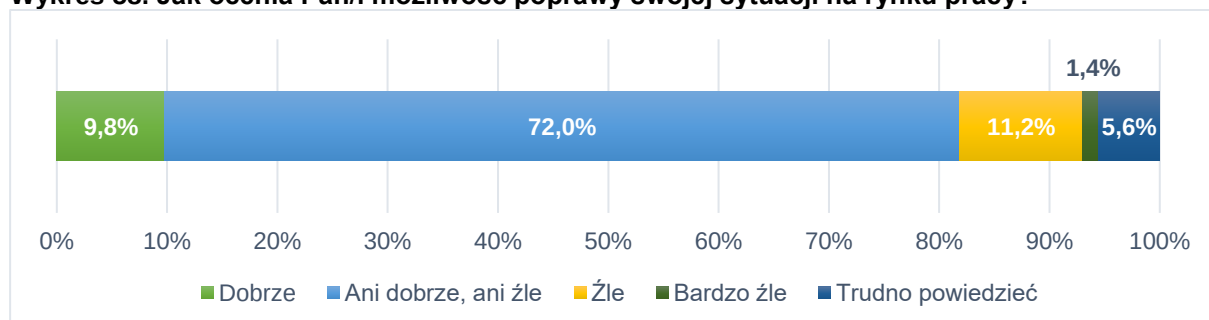
Te z osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, które **swoją sytuację oceniło jako co najwyżej przeciętną, nie dostrzegały zbyt dużych możliwości jej poprawy**. Zaledwie **jeden na dziesięciu respondentów dobrze oceniał te szanse (9,8%)**. Większość badanych oceniła je jako przeciętne



(72%). Odsetek ocen złych i bardzo złych sięgał 12,6%. Wskazywano przy tym, że na ograniczone możliwości poprawy sytuacji zawodowej wpływ mają:

- niska dostępność miejsc pracy;
- niska jakość ofert pracy;
- niepełnosprawność;
- niski poziom wykształcenia;
- zaawansowany wiek.

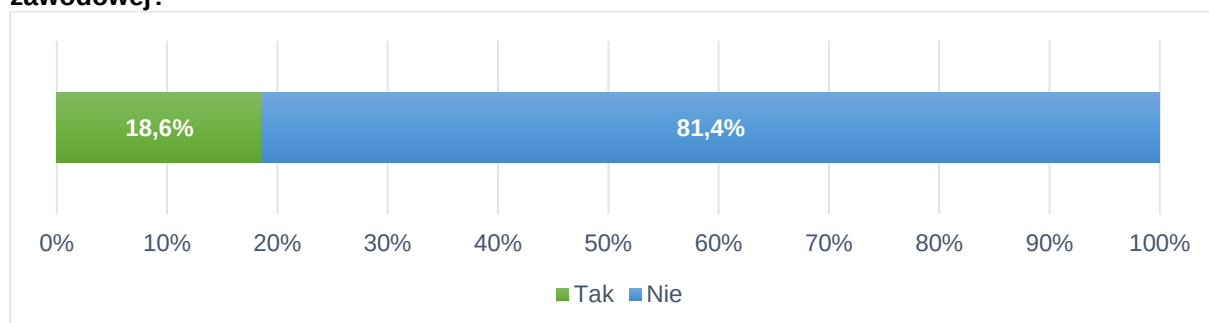
Wykres 58. Jak ocenia Pan/i możliwość poprawy swojej sytuacji na rynku pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=143].

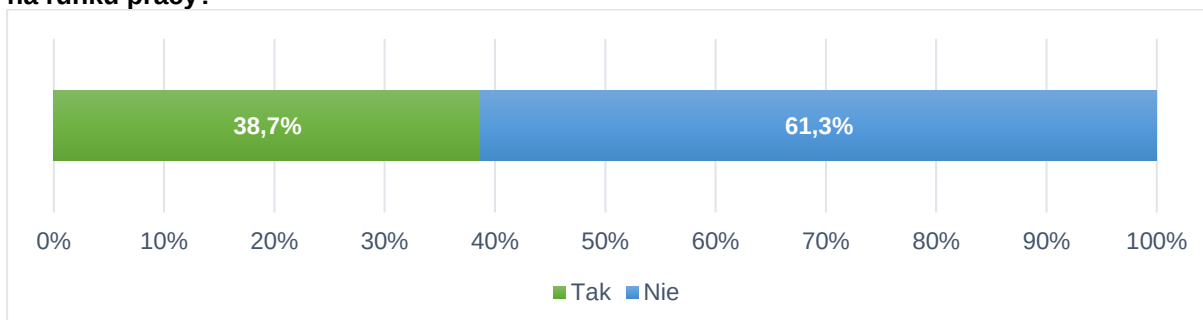
Jedynie 18,6% z ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy posiadała wiedzę nt. oferty instytucji rynku pracy usług w zakresie poprawy sytuacji zawodowej.

Wykres 59. Czy zna Pan/Pani oferty instytucji rynku pracy usług w zakresie poprawy sytuacji zawodowej?



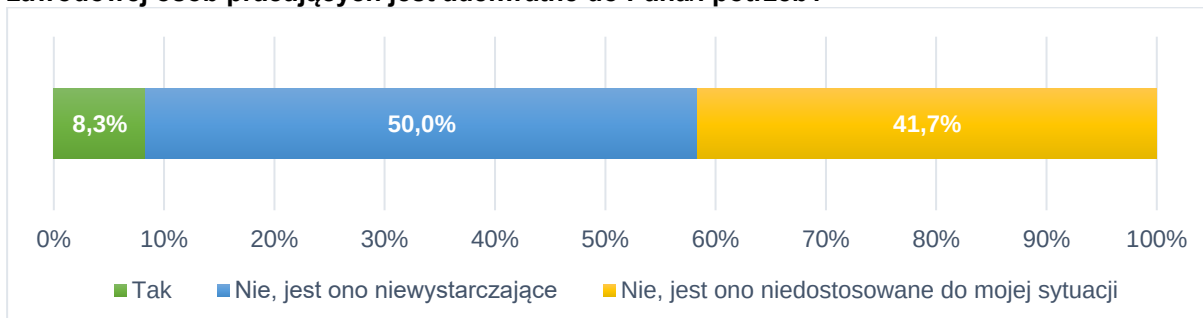
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Spośród nich natomiast, zaledwie 38,7% korzystało z tego typu usług.

**Wykres 60. Czy korzystał/a Pan/Pani z usług instytucji rynku pracy w zakresie poprawy sytuacji na rynku pracy?**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=31].

Zdecydowana większość osób, które korzystały z usług instytucji rynku pracy w zakresie poprawy sytuacji na rynku pracy, oceniała je jako niewystarczające (50,0%) lub niedostosowane do ich sytuacji (41,7%). Na oceny pozytywne wskazało jedynie 8,3% respondentów.

Wykres 61. Czy uważa Pan/i, że dotychczas oferowane wsparcie w zakresie poprawy sytuacji zawodowej osób pracujących jest adekwatne do Pana/i potrzeb?

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=12].

Przedstawione wyniki badania ilościowego w dużej mierze potwierdzone zostały poprzez przeprowadzone wywiady pogłębione. Jak wynika z odpowiedzi respondentów, przyczyn aktualnej sytuacji analizowanej grupy osób doszukiwać należy się w kombinacji czynników o charakterze zewnętrznym oraz indywidualnym, zależnym od samych osób pracujących.

Wśród czynników zewnętrznych wymienić należy przede wszystkim **brak wystarczającej liczby atrakcyjnych ofert pracy**. Jak zaznaczali badani, w wielu powiatach dominują oferty niskopłatnej pracy (znacznie poniżej średniej krajowej), w tym często oferowanej przez niewielkie podmioty nieoferujące stabilności zatrudnienia na poziomie większych zakładów. **W efekcie wiele osób pracuje na**



minimalnym wynagrodzeniu, co obniża motywację do dalszego rozwoju i aktywnego uczestnictwa w rynku pracy.

Do kluczowych czynników zdaniem badanych zaliczyć należy również szybki wzrost płacy minimalnej. Pozornie korzystne zmiany dla pracowników z jednej strony negatywnie wpływają na chęć zmiany zatrudnienia (wystarczający staje się dla nich dotychczasowy, tj. minimalny poziom wynagrodzenia) oraz determinują zmniejszenie zainteresowania pracodawców w zwiększeniu poziomu zatrudnienia. Jednocześnie zjawisko to prowadzi do braku możliwości utrzymania części z miejsc pracy i pośrednio do wzrostu tzw. szarej strefy.

Do czynników zewnętrznych zaliczyć należy również ograniczenia w zakresie dostępności transportowej. Mimo licznych inwestycji przeprowadzonych w ramach dotychczasowych perspektyw finansowych, region wciąż boryka się z ograniczoną dostępnością transportową, ograniczającą mobilność mieszkańców.

Niemniej badani podkreślali, że prócz czynników zewnętrznych istotne są również kwestie indywidualnego podejścia samych osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Ważne jest bowiem samo nastawienie danej osoby i poziom jej motywacji do zmiany tejże sytuacji. Z tego względu istotne jest szczególne uwzględnienie (w ramach przyszłych działań o charakterze aktywizacyjnym) modułów wsparcia ukierunkowanych na podniesienie motywacji do podjęcia działań z zakresu podnoszenia swoich kwalifikacji i poszukiwania lepszego miejsca zatrudnienia.

W tym miejscu warto również odnieść się do wyników **badania fokusowego**, które w znacznej mierze potwierdziło przedstawione już powyżej wnioski. Uczestnicy badania zgodnie podkreślali, że **jednym z głównych problemów regionu jest niska jakość ofert pracy**. Pracodawcy oferują głównie stanowiska w sektorze usług oraz pracy fizycznej, co przekłada się na niskie wynagrodzenia i niewielkie możliwości rozwoju zawodowego. Zauważono, że nawet osoby z wyższym wykształceniem często nie mogą znaleźć pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom, co zmusza je do podejmowania pracy poniżej poziomu wykształcenia.

Jednocześnie osoby pracujące na niskopłatnych stanowiskach, nawet pomimo regularnej pracy, nie są w stanie wyrwać się z ubóstwa. Zwrócono uwagę na to, że często wynagrodzenie jest na tyle niskie, że pracownicy, kalkulując koszty pracy (np. dojazdu, opieka nad dziećmi), dochodzą do wniosku, że nie opłaca się im podejmować dodatkowych działań mających na celu poprawę ich sytuacji, co dodatkowo wzmacnia zjawisko ubogich pracujących.

Podczas badania fokusowego kilkakrotnie podkreślono również, że pracodawcy nie są skłonni do inwestowania w rozwój pracowników, co wynika z obawy, że po



przeszkoleniu pracownicy opuszczają firmę. **W regionie zdominowanym przez sezonowość i outsourcing, pracodawcy są bardziej zainteresowani zatrudnianiem pracowników na krótki okres, niż wprowadzeniem długoterminowych programów rozwoju zawodowego. To prowadzi do stagnacji umiejętności pracowników oraz niskiej produktywności.**

Podsumowanie

Analiza przyczyn trudnej sytuacji osób pracujących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy identyfikuje zarówno czynniki zewnętrzne, jak i indywidualne. Kluczowe problemy to niski poziom wykształcenia, ograniczony dostęp do szkoleń, malejąca liczba ofert pracy oraz ich niska jakość, co szczególnie dotyczy osób z niepełnosprawnościami. **Dominują krótkoterminowe formy zatrudnienia i niskie wynagrodzenia, co zniechęca do aktywnego uczestnictwa na rynku pracy.**

Analiza wykazała ponadto, że rosnące koszty pracy i wyższa płaca minimalna ograniczają skłonność pracodawców do zwiększania zatrudnienia. Jednocześnie brak wystarczającej (instytucjonalnej) możliwości opieki nad dziećmi oraz słaba dostępność transportowa dodatkowo komplikują sytuację analizowanej grupy docelowej. Badani podkreślali też rolę indywidualnej motywacji do zmiany sytuacji zawodowej, która jest często zbyt niska, aby skutecznie poprawić swoją pozycję na rynku pracy. Ze względu na charakterystykę rynku pracy, pracodawcy często preferują sezonowe i krótkoterminowe zatrudnienie, co utrudnia rozwój umiejętności pracowników.

2.1.3. Analiza barier, jakie napotykają adresaci interwencji na rynku pracy oraz ich potrzeb i oczekiwań odnośnie rodzaju i zakresu wsparcia

Analizując bariery napotykane na rynku pracy przez odbiorców interwencji w Działaniu 7.2, warto określić, jakie problemy mają charakter ogólny, tj. dotyczą wszystkich adresatów wsparcia, a jakie indywidualny, związany bezpośrednio z sytuacją danej grupy odbiorców.

Tabela 5. Bariery napotykane na rynku pracy przez odbiorców interwencji w Działaniu 7.2

Grupa odbiorców wsparcia	Napotykane bariery
Ogółem	- niski poziom wykształcenia / niedopasowane kwalifikacje do potrzeb rynku pracy; - niska dostępność miejsc pracy, w tym zwłaszcza miejsc pracy wysokiej jakości; - długi czas poszukiwania pracy; - brak znajomości języków obcych;



Grupa odbiorców wsparcia	Napotykanne bariery
	• niskie zarobki oferowane przez regionalnych pracodawców; • wysoki poziom zagrożeń wykluczeniem społecznym osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, powstrzymujący przed podjęciem próby zmiany pracy; • gorsza sytuacja zawodowa osób zamieszkujących obszary wiejskie oraz mniejsze szanse na znalezienie przez nie zatrudnienia wysokiej jakości; • brak wiary w możliwość znalezienia lepszej pracy; • brak wiedzy o sposobach poszukiwania pracy; • ograniczona dostępność transportowa regionu, determinująca niższą mobilność mieszkańców i możliwość podejmowania pracy w innej miejscowości; • rosnąca płaca minimalna, wpływająca na likwidację niektórych miejsc pracy, brak chęci tworzenia nowych oraz obniżająca motywację samych pracowników do poszukiwania lepiej płatnego miejsca zatrudnienia.
Osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności	• uprzedzenia pracodawców, związane z niskim poziomem wiedzy nt. niepełnosprawności, jej zróżnicowania, a także zatrudniania osób z niepełnosprawnością; • niska dostępność miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami; • niski udział ofert pracy kierowanych do osób z niepełnosprawnościami w ogóle ofert pracy w regionie.
Osoby w wieku 55+	• uprzedzenia pracodawców, związane ze stereotypami dotyczącymi starzenia się; • brak/niski poziom kwalifikacji lub umiejętności cyfrowych; • ograniczona mobilność zawodowa.



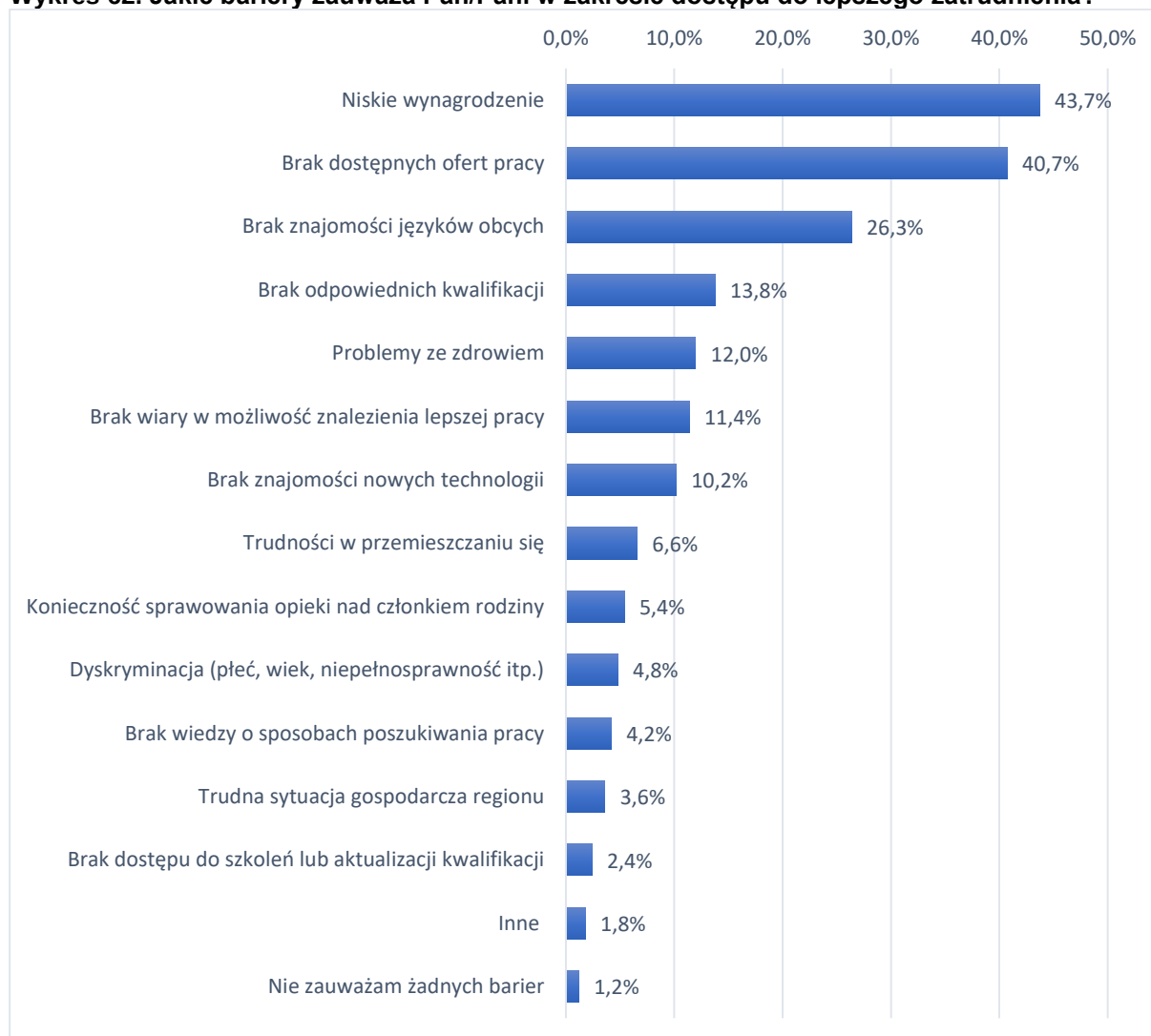
Grupa odbiorców wsparcia	Napotykanne bariery
Reemigranci	• problemy z uznaniem kwalifikacji zdobytych za granicą; • brak znajomości lokalnych realiów rynku pracy.
Kobiety	• niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet w wieku rozrodczym i młodych matek; • ograniczony dostęp do stanowisk kierowniczych; • niższe płace; • częstsze podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze godzin; • niski odsetek małych dzieci objętych opieką żłobkową i przedszkolną.

Źródło: opracowanie własne

Zdaniem osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, do głównych barier w dostępie do lepszego zatrudnienia zaliczają się niski poziom wynagrodzeń (43,7%) oraz niska dostępność ofert pracy (40,7%). Około co czwarty z respondentów wskazywał ponadto na brak znajomości języków obcych (26,3%), a co ósmy – na brak odpowiednich kwalifikacji (13,8%). Do „innych” odpowiedzi zaliczono niską wiarygodność i brak uczciwości pracodawców, a także „brak znajomości wśród osób wyżej postawionych” (1,8%).

Szereg ze zidentyfikowanych barier możliwe jest do zaadresowania wsparciu w ramach FEWiM 2021-2027. Są to m.in. niedopasowane kwalifikacje do potrzeb rynku pracy, brak znajomości języków obcych i nowych technologii, niski poziom motywacji i wiary w znalezienie lepszej pracy, brak wiedzy o sposobach poszukiwania pracy oraz brak dostępu do odpowiednich szkoleń.

Jedynie 1,2% ogółu badanych nie dostrzegало żadnych barier zakresie dostępu do lepszego zatrudnienia.

**Wykres 62. Jakie bariery zauważa Pan/Pani w zakresie dostępu do lepszego zatrudnienia?**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Uczestnicy badania ankietowego z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy deklarowali najczęściej, że z ich punktu widzenia, najbardziej potrzebne jest wsparcie finansowe (40,7%). Tylko nieco rzadziej wskazywano na potrzebę uelastycznienia godzin pracy (29,3%) i wsparcia w zmianie miejsca pracy (28,7%). W ramach odpowiedzi „innych” wskazywano na brak wiary w możliwości poprawy sytuacji zawodowej (1,2%).

Szereg oczekiwanego wsparcia możliwy jest realizacji w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027. Są to przede wszystkim szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje, staże i praktyki u pracodawców, doradztwo zawodowe oraz wsparcie prawne.



Jedynie 7,2% ogółu respondentów deklarowało, że nie potrzebuje tego typu wsparcia.

Wykres 63. Jakiego rodzaju wsparcie na rynku pracy byłoby dla Pana/i najbardziej potrzebne?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

W przeciwieństwie do samych osób pracujących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jedynie 12,8% ankietowanych pracodawców było zdania, że obecna sytuacja gospodarcza wpływa na pogorszenie sytuacji pracowników na rynku pracy. Do problemów identyfikowanych na regionalnym rynku pracy zaliczano przy tym następujące:

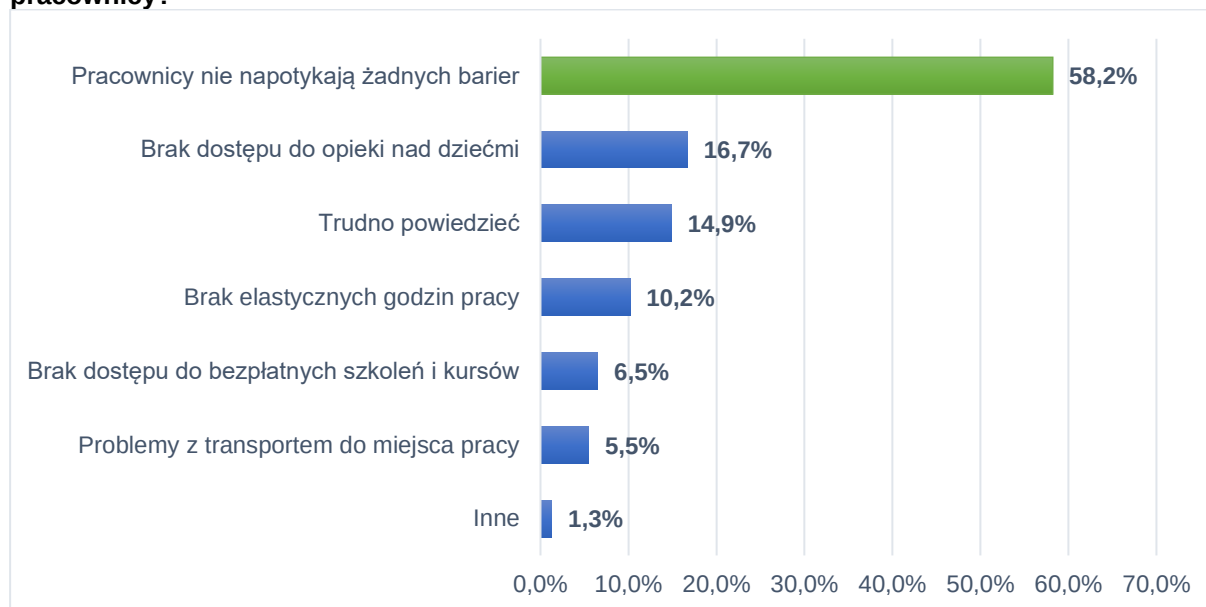
- brak atrakcyjnych ofert pracy;
- brak wykwalifikowanych pracowników, z tym z uwagi na brak dostępności kształcenia dostosowanego do potrzeb rynku;
- brak pewności zatrudnienia;
- emigracja pracowników;



- inflacja;
- wysokie, rosnące koszty pracy;
- niskie zarobki, przy równoczesnych wysokich kosztach życia;
- ograniczone możliwości rozwoju zawodowego;
- zwiększona presja na wysoką wydajność pracy;
- destabilizacja będąca skutkiem pandemii koronawirusa i związanych z nią lockdown'ów, agresji Rosji na Ukrainę oraz wynikającej z nich rosnącej inflacji;
- utrata zleceń firm z uwagi na wojnę w Ukrainie;
- zwolnienia w dużych zakładach pracy.

58,2% badanych pracodawców było również przekonanych, że pracownicy nie napotykają na żadne bariery w pracy zawodowej. Pozostali respondenci wskazywali natomiast najczęściej na problemy wynikające z ograniczonego dostępu do opieki nad dziećmi (16,7%) czy braku elastycznych godzin pracy (10,2%). Nieco rzadziej wskazywano na brak dostępu do bezpłatnych szkoleń i kursów (6,5%) czy problemy z dojazdem do miejsca pracy (5,5%). Wśród innych problemów identyfikowanych przez pracodawców znalazły się niskie zarobki pracowników (1,3%).

Wykres 64. Jakie są, Pana/i zdaniem, największe bariery, które napotykają Państwa pracownicy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=383].

Analiza czynników będących barierami dla adresatów interwencji w obszarze rynku pracy wskazywanych przez uczestników wywiadów pogłębionych przedstawiona została już w ramach poprzedniego podrozdziału. W tym miejscu warto jednak zwrócić uwagę na odpowiedzi respondentów w obszarze oczekiwań formułowanych



przez grupę docelową interwencji. Wskazywano bowiem na oczekiwanie uzyskania wsparcia o charakterze kompleksowym, niekończącym się na jednorazowej interwencji.

Podkreślano również, że adresaci interwencji często oczekują, że oferowane programy wsparcia będą dostosowane do ich indywidualnych predyspozycji i kwalifikacji. Wiele osób, zwłaszcza tych z niskimi kwalifikacjami, potrzebuje specjalistycznych szkoleń, które pozwolą im dostosować się do zmieniających się wymagań rynku pracy. Potencjalni uczestnicy wsparcia oczekują więc, aby programy uwzględniały realne potrzeby rynku i oferowały szkolenia, które dadzą im konkretne umiejętności przydatne w pracy. Często preferowane jest również specjalistyczne wsparcie szkoleniowe. Zwłaszcza osoby o niskich dochodach, czy z terenów wiejskich, często nie mają możliwości samodzielnego sfinansowania takich kursów

Odchodząc nieco od tematyki objętej niniejszą analizą warto zaznaczyć, że osoby zamieszkujące regiony o niskim poziomie infrastruktury, zwłaszcza w zakresie komunikacji, oczekują, że wsparcie uwzględni także rozwiązania ułatwiające im dostęp do miejsc pracy. Brak transportu publicznego często jest poważną barierą w podjęciu pracy, dlatego oczekiwania obejmują również działania mające na celu poprawę mobilności, na przykład wprowadzenie systemów dofinansowania transportu do pracy czy rozwój infrastruktury komunikacyjnej.

W kontekście oczekiwań odnośnie wsparcia, pojawia się również zapotrzebowanie na promowanie elastycznych form zatrudnienia, które umożliwią osobom z trudnościami, np. młodym matkom czy osobom starszym, łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Oczekują oni dostosowania form wsparcia do specyficznych potrzeb grup takich jak kobiety powracające na rynek pracy, seniorzy czy osoby niepełnosprawne (oczekiwania te wpisują się więc w zakres grup docelowych analizowanych w ramach obecnego badania).

Oczekiwania, zdaniem respondentów wywiadów pogłębionych, dotyczą także rozszerzenia możliwości uzyskiwania dotacji nie tylko na założenie działalności, ale także na jej rozwój po kilku latach funkcjonowania. Osoby prowadzące mikroprzedsiębiorstwa często wskazują, że po pierwszym roku funkcjonowania nadal potrzebują wsparcia, aby utrzymać się na rynku i rozwinąć działalność. Proponowane są także programy umożliwiające doposażenie stanowisk pracy oraz wspierające inwestycje w rozwój firm. Jednocześnie podkreślano również potrzebę stałej opieki doradczej i mentoringowej, zwłaszcza w początkowych etapach prowadzenia działalności gospodarczej.

Istotnych wniosków dostarcza również przeprowadzone badanie fokusowe. Z przeprowadzonej rozmowy wynika, że sezonowy charakter pracy oraz outsourcing są dominującymi modelami zatrudnienia w niektórych branżach w regionie – stanowi to



jednocześnie cechę wyróżniającą analizowany region. Pracodawcy decydują się na takie formy ze względu na elastyczność i obniżenie kosztów, co prowadzi do niestabilnych warunków zatrudnienia dla pracowników. To szczególnie uderza w migrantów oraz osoby zatrudnione w rolnictwie, turystyce i usługach, gdzie sezonowość pracy jest normą. Outsourcing prowadzi również do tego, że pracodawcy nie są zainteresowani inwestycjami w rozwój pracowników, co wpływa na niski poziom ich kwalifikacji. Pozostając przy analizowanym temacie zaznaczano również, że pracodawcy mają ograniczoną motywację do inwestowania w rozwój pracowników, również z powodu obawy przed ich odejściem po uprzednim przeszkoleniu. To prowadzi do zamkniętego kręgu niskich kwalifikacji pracowników oraz niechęci do inwestowania w kadry. Z kolei młodsze pokolenie pracowników (milenialsi i pokolenie Z) wykazuje niższy poziom lojalności wobec pracodawców, co sprawia, że rotacja na rynku pracy jest wyższa.

Jednocześnie uczestnicy badania fokusowego zwrócili uwagę na to, że pracodawcy często nie współpracują z instytucjami rynku pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników lub ich stabilizacji zawodowej. Wiąże się to także z brakiem wiedzy pracodawców na temat możliwości zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz starszych pracowników, co ogranicza ich szanse na zatrudnienie.

Podczas spotkania poruszono również kwestię psychologicznych barier, z którymi borykają się osoby znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy, takie jak brak poczucia własnej wartości, przystosowanie się do sytuacji bezczynności i bezcelowość poszukiwania lepszej jakości pracy. To prowadzi do rezygnacji z aktywnego uczestnictwa na rynku pracy, szczególnie w kontekście wieloletniego korzystania z pomocy społecznej.

Respondenci potwierdzili jednocześnie poruszony już wcześniej wniosek (wynikający z wywiadów pogłębionych) słabego połączenia transportowego, które nie tylko ogranicza mobilność pracowników mieszkających w tymże regionie, ale także wpływa na atrakcyjność regionu dla inwestorów. To prowadzi do ograniczonej liczby ofert pracy i niskiej aktywności gospodarczej.



Podsumowanie

Odbiorcy wsparcia napotykają na ogólne przeszkody, takie jak niski poziom wykształcenia, niska dostępność ofert pracy wysokiej jakości, ograniczenia transportowe i niski poziom wynagrodzeń, co szczególnie dotyczy osób z obszarów wiejskich. Dodatkowe bariery mają charakter indywidualny i dotyczą np. uprzedzeń pracodawców wobec osób starszych czy z niepełnosprawnościami, trudności z uznaniem kwalifikacji zagranicznych (reemigranci), braku dostępu do opieki nad dziećmi (kobiety), czy problemów ze znalezieniem stanowisk kierowniczych.

Występuje potrzeba kompleksowego, długoterminowego wsparcia, obejmującego zarówno szkolenia i wsparcie finansowe (stypendia związane z udziałem w stażu/szkoleniu), jak i pomoc w utrzymaniu zatrudnienia lub rozwoju działalności gospodarczej. Badani oczekują elastycznych form zatrudnienia, szczególnie dostosowanych do specyficznych potrzeb różnych grup, takich jak młode matki, osoby starsze i osoby z niepełnosprawnościami. Istotne jest również zapewnienie dostępu do transportu i rozwój infrastruktury komunikacyjnej, co zwiększyłoby mobilność pracowników.

Badania pokazały także, że **stabilność zatrudnienia w regionie jest ograniczona ze względu na dominację sezonowych prac i outsourcingu, co prowadzi do niestabilnych warunków pracy oraz braku inwestycji w rozwój pracowników**. Pracodawcy często nie współpracują z instytucjami rynku pracy i obawiają się inwestować w szkolenia pracowników, co utrudnia ich rozwój zawodowy.

2.1.4. Analiza planów osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w zakresie zmiany ich sytuacji na rynku pracy (w tym m.in. plany migracji zarobkowej)

Zgodnie z aktualnym raportem *Migracje zarobkowe Polaków. Raport 2024*, odsetek osób w wieku od 18 do 67 lat, które planują emigrację zarobkową w ciągu najbliższych 12 miesięcy sięga 13,3% – o 3,6 p.p. mniej niż w roku poprzednim. Emigrację zarobkową planują najczęściej osoby w wieku od 18 do 24 lat (1/3 ogółu osób badanych planujących emigrację), najrzadziej natomiast osoby między 25 a 34 rokiem życia oraz osoby w wieku 45 lat i więcej (po 1/5 ogółu badanych planujących emigrację w celach zarobkowych). Biorąc pod uwagę płeć badanych, wśród osób planujących emigrację zarobkową przeważają mężczyźni (51,6% ogółu badanych z tej grupy). Uwzględniając miejsce zamieszkania badanych, osoby rozważające wyjazd za granicę zamieszkują najczęściej obszary wiejskie (47,3% ogółu badanych planujących emigrację zarobkową). Emigrację zarobkową planują najczęściej osoby



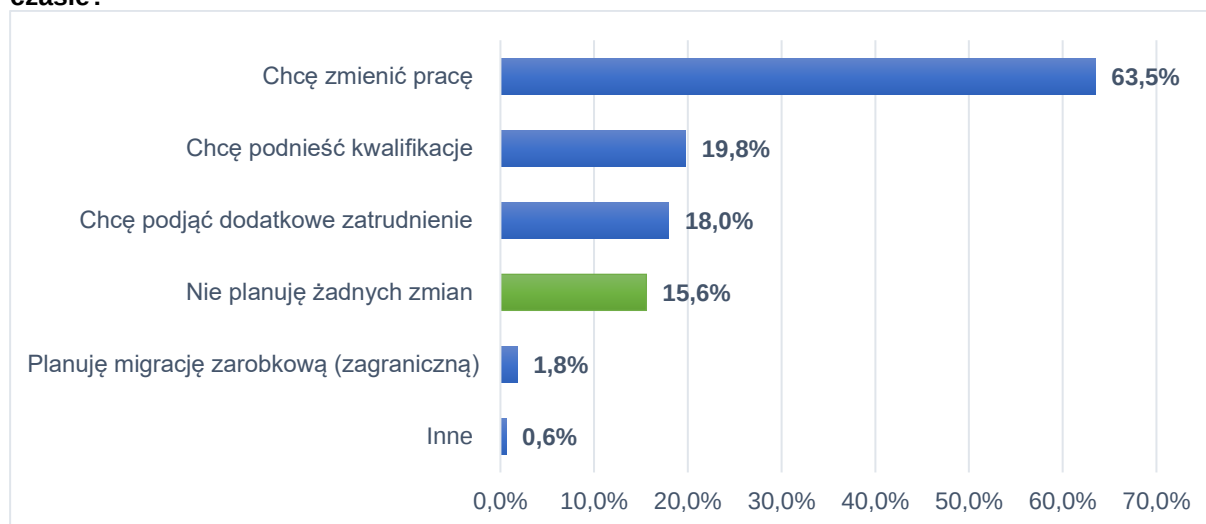
z wykształceniem średnim (47%), rzadziej podstawowym lub zawodowym (34%). Najbardziej są to natomiast absolwenci uczelni wyższych (18%)¹⁸.

Biorąc pod uwagę powyższe, osoby planujące wyemigrować z Polski w ciągu najbliższego roku to zwykle młodzi mężczyźni, między 18 a 24 rokiem życia, z wykształceniem średnim, zamieszkujący obszary wiejskie.

Jak wynika z przeprowadzonej ankietyzacji, 63,5% badanych osób pracujących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy deklarowało, że w najbliższym czasie chcieliby zmienić pracę. Co piąty z uczestników badania wskazywał, że chciałby podnieść swoje kwalifikacje (19,8%) lub podjąć dodatkową pracę (18,0%). Migrację w celach zarobkowych planowało 1,8% respondentów, w tym z uwagi na chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia i poprawy jakości życia.

15,6% respondentów wskazało, że nie planują żadnych zmian w zakresie sytuacji zawodowej.

Wykres 65. Jakie są Pana/i plany dotyczące zmiany swojej sytuacji zawodowej w najbliższym czasie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

58,1% ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy deklarowało, że obecnie poszukują lepszej pracy. W celu poprawy swojej sytuacji zawodowej uczestnicy badania samodzielnie podnosili ponadto swoją wiedzę, korzystając np. z Internetu (15,6%) lub uczestniczyli w szkoleniach/kursach/warsztatach (7,2%), zdobywali nowe certyfikaty/uprawnienia (6,6%), brali udział w stażach/praktykach (6%) czy kontynuowali naukę w szkołach lub na uczelniach

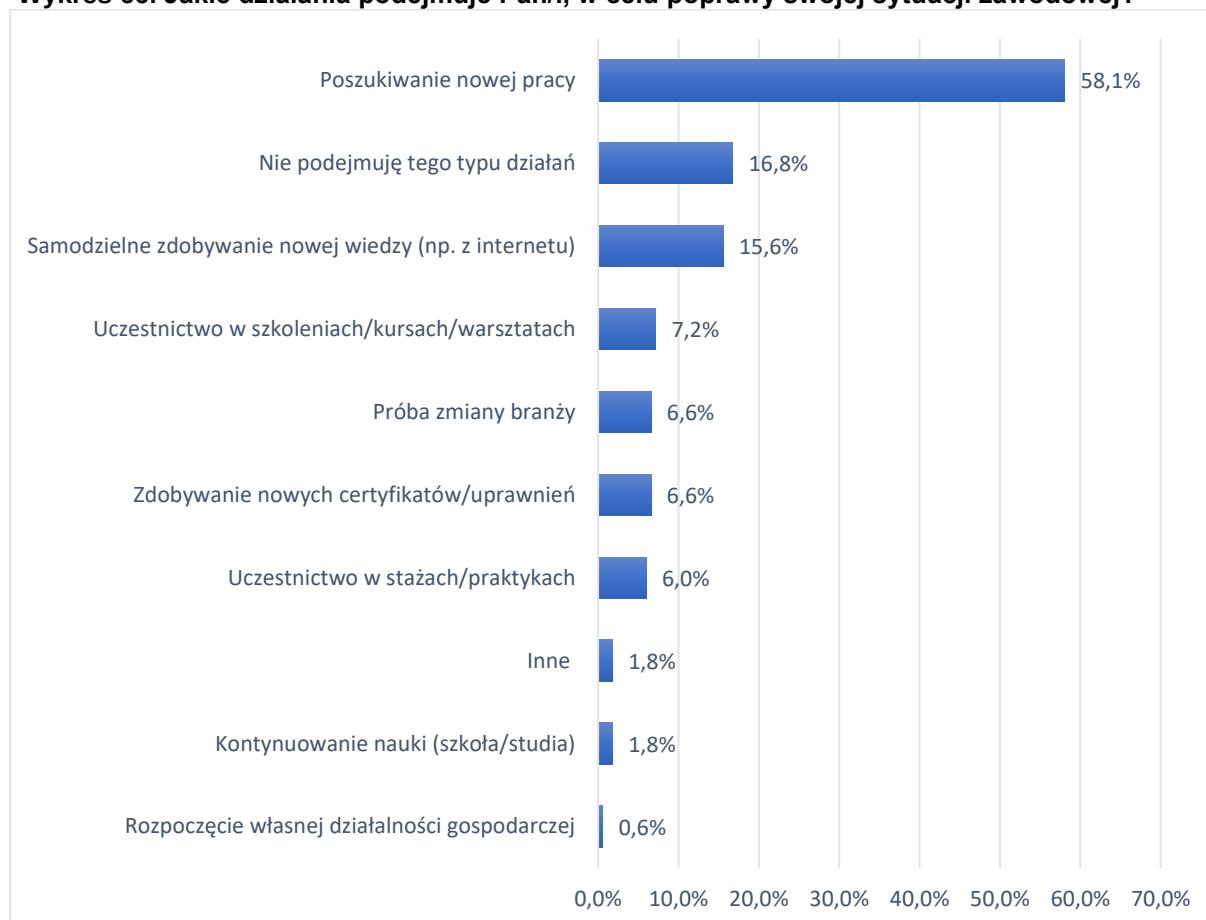
¹⁸ Migracje zarobkowe Polaków. Raport 2024, Gi Group, 2024.



(1,8%). 6,6% badanych deklaruowało ponadto próbę przebranżowienia. Do odpowiedzi „innych” zaliczono podejmowanie się prac dorywczych/dodatkowych czy emigrację (1,8%).

Jedynie 16,8% ogółu respondentów deklaruowało, że nie podejmują żadnych tego typu działań.

Wykres 66. Jakie działania podejmuje Pan/i, w celu poprawy swojej sytuacji zawodowej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Warto również odnieść się do wyników wywiadów pogłębionych. Zdaniem respondentów, wielu pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, planuje poprawić swoją sytuację poprzez zdobywanie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Dla wielu osób, szczególnie tych z niskimi kwalifikacjami, kluczowym krokiem jest uczestnictwo w programach szkoleniowych, które pozwolą im na zdobycie konkretnych kompetencji przydatnych na rynku pracy. Wzrost zainteresowania szkoleniami i kursami zawodowymi jest szczególnie widoczny wśród osób młodszych oraz tych, które widzą w tym szansę na zmianę sytuacji zawodowej bez konieczności wyjazdu za granicę.



Część osób, zwłaszcza tych z dłuższym doświadczeniem zawodowym lub specjalistycznymi umiejętnościami, planuje poprawić swoją sytuację poprzez założenie własnej działalności gospodarczej. Wsparcie w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności oraz szkolenia w zakresie przedsiębiorczości są często postrzegane przez respondentów jako istotne narzędzia umożliwiające wyjście z trudnej sytuacji na rynku pracy. Jednak jak zaznaczano, osoby te często potrzebują długoterminowego wsparcia, obejmującego doradztwo i pomoc finansową w początkowych fazach prowadzenia biznesu (należy zaznaczyć, że wsparcie w zakresie rozpoczęcia działalności gospodarczej, w tym wsparcie pomostowe, możliwe jest jedynie na poziomie krajowym).

Pomimo ogólnej tendencji do podnoszenia kwalifikacji, zdaniem respondentów wywiadów pogłębionych, w niektórych grupach występuje niskie zainteresowanie rozwojem zawodowym. W takich przypadkach, brak perspektyw na poprawę warunków zatrudnienia i niskie zarobki zniechęcają do aktywności zawodowej.

Warto również zaznaczyć, że część osób, zwłaszcza starszych pracowników, którzy zbliżają się do wieku emerytalnego, planuje pozostać na rynku pracy, mimo trudnych warunków. Z powodu niskich emerytur i braku odpowiednich oszczędności na emeryturę, wielu pracowników decyduje się jednak kontynuować pracę, często na stanowiskach o niskich kwalifikacjach i niskich płacach. Pomimo trudności, te osoby często nie mają innej opcji niż pozostanie aktywnymi zawodowo.

W wielu przypadkach osoby pracujące w trudnej sytuacji na rynku pracy nie widzą możliwości poprawy swojej sytuacji w miejscu zamieszkania. Brak dobrze płatnych ofert pracy, ograniczone możliwości rozwoju zawodowego oraz brak inwestycji w regionie powodują, że jedynym realnym planem dla wielu osób jest migracja, zarówno wewnątrz kraju, jak i za granicę. Jak podkreślano, w regionach takich jak województwo warmińsko-mazurskie, gdzie bezrobocie jest stosunkowo wyższe niż w innych regionach kraju, a wynagrodzenia niższe niż średnia krajowa, wiele osób decyduje się na wyjazd w poszukiwaniu lepszych możliwości zatrudnienia i wyższych zarobków. Migracja dotyczy przede wszystkim młodych ludzi (co wskazano już w poprzednim fragmencie analizy), którzy opuszczają region w poszukiwaniu lepszych warunków ekonomicznych i zawodowych. Wyjeżdżają oni na studia, a następnie często nie wracają, wybierając regiony o lepszych perspektywach rozwoju zawodowego. W efekcie, regiony takie jak warmińsko-mazurskie tracą młodych, wykwalifikowanych pracowników, co przyczynia się do starzenia się populacji i dalszego pogłębiania problemów na rynku pracy.

Zdaniem ewaluatora odpływ ludzi młodych i wykwalifikowanych stanowi szczególny problem dla analizowanego regionu. Jednocześnie zarówno oferowane wsparcie, jak i obecna analiza skupia się m.in. na kwestii reemigracji. Analizując dotychczas przedstawione dane, wnioskować można o bardzo nielicznym charakterze grupy



potencjalnych reemigrantów. **Tym samym warto rozważyć modyfikację przyszłego wsparcia (bądź jego rozszerzenie) o elementy mogące ograniczyć odpływ młodych, wykwalifikowanych mieszkańców regionu (poprzez np. rozszerzenie grupy docelowej interwencji o migrantów wewnętrznych).**

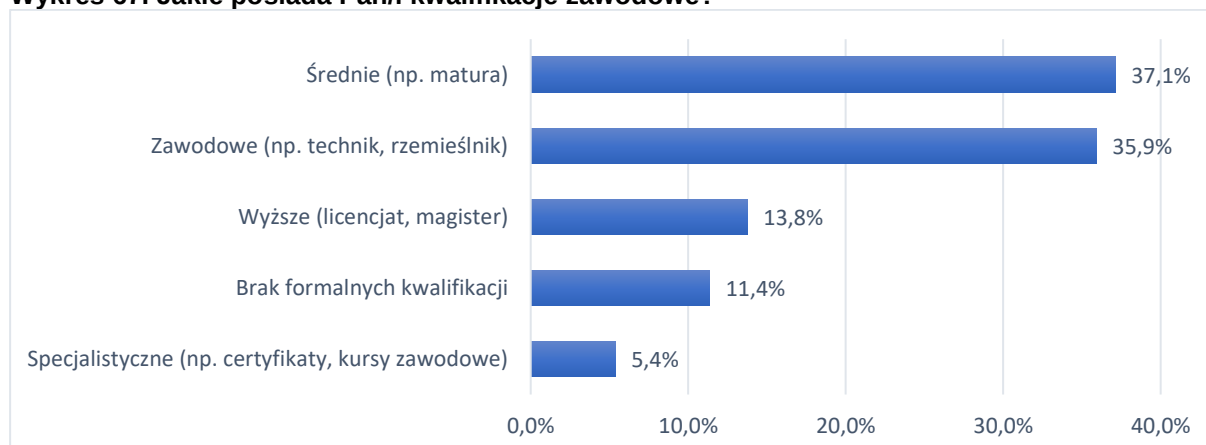
Podsumowanie

Analiza planów osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy wskazuje, że większość z nich dąży do poprawy swojej sytuacji zawodowej, przede wszystkim poprzez zmianę pracy, podnoszenie kwalifikacji lub podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Migrację zarobkową rozważa jedynie niewielki odsetek osób (co determinuje również niską liczbę reemigrantów). Respondenci badań deklarują aktywne działania, takie jak udział w kursach, zdobywanie nowych certyfikatów i przebranżowienie, aby zwiększyć swoje szanse na rynku. Część osób, zwłaszcza z niskimi kwalifikacjami, planuje wykorzystać wsparcie szkoleniowe, a ci z większym doświadczeniem zawodowym lub specjalistycznymi umiejętnościami rozważają założenie działalności gospodarczej, choć podkreślają potrzebę długofalowego wsparcia, w tym doradztwa i pomocy finansowej.

Należy mieć jednak na uwadze, że nie wszyscy są chętni do zmian – np. osoby ze starszych grup wiekowych często nie widzą perspektyw poprawy. W regionach o wysokim bezrobociu i niskich wynagrodzeniach, migracja (wewnętrzna) do bardziej rozwiniętych obszarów jest realnym planem wielu młodych osób. Wyjazdy młodych, wykwalifikowanych ludzi pogłębiają problemy lokalnego rynku pracy, a ich przyciągnięcie z powrotem wymagałoby modyfikacji wsparcia ukierunkowanego na ograniczenie odpływu mieszkańców i poprawę lokalnych warunków zatrudnienia.

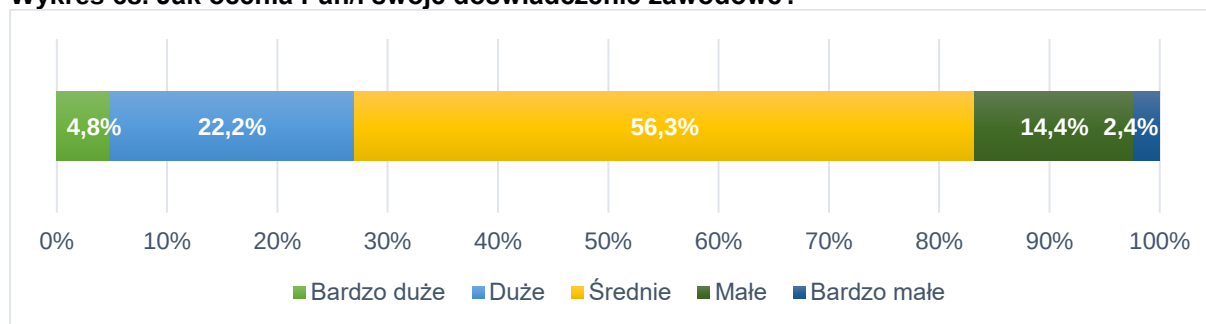
2.1.5. Analiza indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy

Wśród ankietowanych osób pracujących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy dominowały osoby z wykształceniem średnim oraz zawodowym (36-37% wskazań). Wykształcenie wyższe posiadało 13,8% ogółu badanych, a specjalistyczne kwalifikacje – 5,4% respondentów. Co dziesiąty z ankietowanych nie posiadał formalnych kwalifikacji (11,4%).

**Wykres 67. Jakiego posiada Pan/i kwalifikacje zawodowe?**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

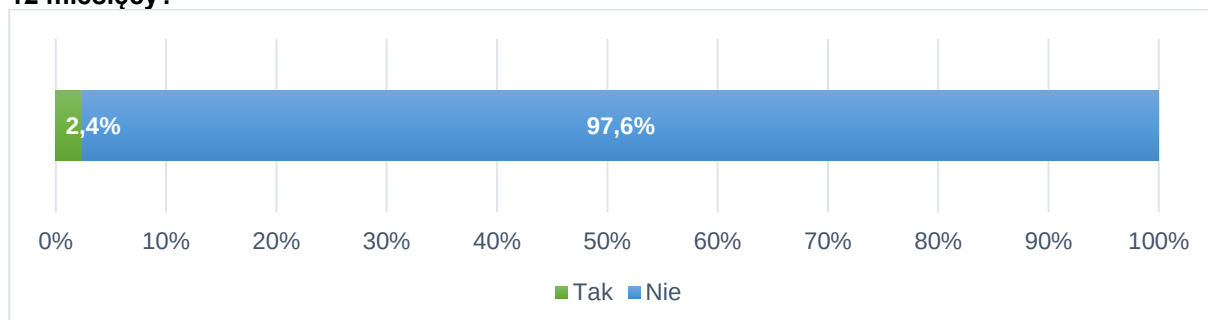
Doświadczenie zawodowe ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej – zgodnie z ich subiektywną oceną – ocenić należy jako przeciętne. Aż 56,3% badanych określiło je bowiem jako średnie. Odsetek wskazań na oceny bardzo duże/duże sięgał 27%, z czego 4,8 p.p. stanowiły oceny najwyższe. Udział ocen niskich i bardzo niskich wynosił 16,8%, z czego 2,4 p.p. stanowiły oceny najniższe.

Wykres 68. Jak ocenia Pan/i swoje doświadczenie zawodowe?

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Biorąc pod uwagę ostatni rok, w jakichkolwiek kursach lub szkoleniach uczestniczyło zaledwie 2,4% ankietowanych osób pracujących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Były to:

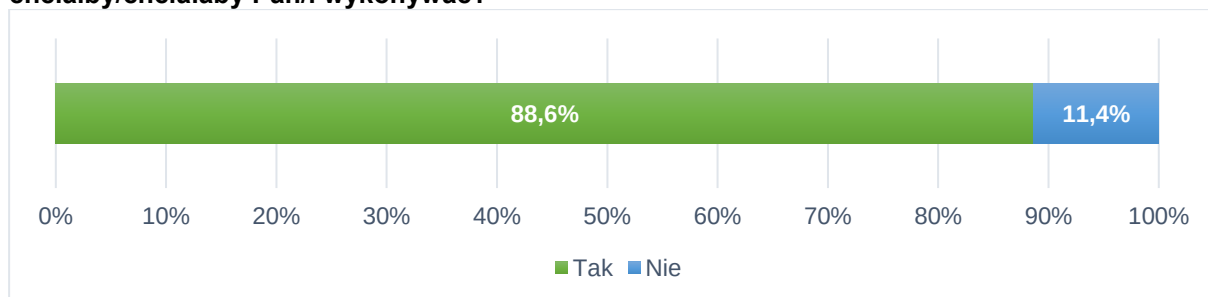
- kurs florysty;
- kurs na wózki widłowe;
- kurs opiekuna wycieczek kolonijnych;
- szkolenie w zakresie podstaw księgowości.

**Wykres 69. Czy uczestniczył/a Pan/i w jakichkolwiek kursach lub szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy?**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Warto podkreślić, że aż 88,6% ankietowanych osób pracujących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy deklarowało, że – w ich opinii – posiadane przez nich kwalifikacje są wystarczające do podjęcia pracy, którą chcieliby wykonywać. Osoby, które udzieliły odpowiedzi przeciwnej, wskazywały przy tym, że do podjęcia lepszej pracy brakuje im:

- dyplomu ukończenia kursu asystentki stomatologicznej;
- prawa jazdy;
- jakichkolwiek kwalifikacji umożliwiających podjęcie stałego zatrudnienia;
- kursu opiekuna osoby starszej;
- różnego typu kursów i szkoleń, np. z obsługi wózków widłowych;
- dyplomu ukończenia szkoły średniej;
- dyplomu ukończenia studiów.

Wykres 70. Czy Pana/i kwalifikacje są w Pana/i opinii wystarczające do podjęcia pracy, którą chciałby/chciałaby Pan/i wykonywać?

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Interesujących wniosków dostarczają również wyniki przeprowadzonych wywiadów pogłębionych. Zdaniem respondentów osoby znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy często mają wieloletnie doświadczenie w sektorach takich jak przemysł,



rolnictwo, usługi czy rzemiosło. To doświadczenie sprawia, że dobrze znają specyfikę pracy w tych branżach, co czyni ich wartościowymi pracownikami. Na przykład, osoby pracujące w rolnictwie lub przetwórstwie nabyły praktyczne umiejętności, które mogą być wykorzystane w produkcji, logistyce lub przemyśle spożywczym.

Ponadto wielu pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy wykazuje elastyczność w podejmowaniu różnych form zatrudnienia, często akceptując różnorodne zadania i obowiązki. Ich gotowość do pracy w różnych warunkach – od prac sezonowych po umowy krótkoterminowe – świadczy o zdolności dostosowania się do zmieniających się warunków rynkowych.

Zaznaczano również, że osoby te często posiadają umiejętności manualne i techniczne, które są cenione w sektorach, takich jak budownictwo, produkcja czy rzemiosło. Część z nich ma wykształcenie zawodowe, które umożliwia im wykonywanie konkretnych prac technicznych, takich jak obsługa maszyn, prace stolarskie, mechanika pojazdowa itp. Ich umiejętności praktyczne mogą być wykorzystane na stanowiskach wymagających precyzyjnej pracy manualnej.

Co więcej, **część osób pracujących w niekorzystnej sytuacji wykazuje silną motywację do poprawy swojej sytuacji na rynku pracy**. W szczególności osoby, które uczestniczyły w szkoleniach lub programach aktywizacyjnych, są zdeterminowane, aby podnieść swoje kwalifikacje i znaleźć lepsze zatrudnienie. Ta motywacja często wynika z chęci zapewnienia lepszej przyszłości dla siebie i swoich rodzin, co sprawia, że są skłonne inwestować w rozwój zawodowy. Warto również zaznaczyć, że niektóre osoby, pomimo trudności na rynku pracy, wykazują inicjatywę w zakresie przedsiębiorczości. Część z nich zdobyła bowiem doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej, co wiąże się z umiejętnością zarządzania finansami, marketingiem, a także nawiązywania kontaktów biznesowych. Osoby te mają również doświadczenie w zarządzaniu ryzykiem i samodzielnym podejmowaniu decyzji.

Zdaniem uczestników wywiadów pogłębionych osoby te często pracowały również w środowiskach wymagających ścisłej współpracy zespołowej. Ich doświadczenie w pracy w grupach, zarówno na stanowiskach produkcyjnych, jak i usługowych, sprawia, że są one dobrze przystosowane do pracy w zespołach. W takich środowiskach nauczyły się skutecznie komunikować, rozwiązywać konflikty i współpracować z innymi pracownikami. Nie bez znaczenia jest również stosunkowo częste (wśród tejże grupy) nabyte doświadczenia w pracy w sektorze usług, takich jak handel, hotelarstwo czy gastronomia. Osoby te nabyły umiejętności interpersonalne, takie jak obsługa klienta, komunikacja oraz zarządzanie czasem. Dzięki tym doświadczeniom są w stanie pracować w środowiskach wymagających kontaktu z klientem, co jest kluczowe w wielu branżach.



Badani zwracali również uwagę na specyfikę starszych grup wiekowych pracowników. Wiele z tych osób posiada bogate doświadczenie życiowe, które przekłada się na odpowiedzialność, lojalność wobec pracodawcy oraz wytrwałość w wykonywaniu obowiązków. Ich doświadczenie zawodowe i życiowe może stanowić dodatkową wartość dla pracodawców poszukujących pracowników z umiejętnościami miękkimi, takimi jak zarządzanie stresem, organizacja pracy czy radzenie sobie w trudnych sytuacjach.

Biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonych wywiadów warto również zwrócić uwagę na elementy o charakterze negatywnym, które wpływają na pozostawanie w niekorzystnej sytuacji zawodowej. Badani podkreślali posiadanie przez tego typu osoby wykształcenia i kwalifikacji niedostosowanych do aktualnych potrzeb rynku pracy (w tym wykształcenie podstawowe i średnie). Jednocześnie często podkreślano zjawisko dziedziczenia biedy i wykluczenia społeczno-zawodowego, warunkowane dotychczasowymi doświadczeniami rodzinnymi. Jak wskazywano, osoby te charakteryzują się często również pewnymi trudnościami osobowościowymi, uzewnętrzniających się w postaci braku zdolności komunikacyjnych, w tym wyrażania własnych potrzeb i podejmowania skutecznych działań w zakresie np. zmiany miejsca pracy.

Warto również zwrócić uwagę na wniosek wysunięty przez uczestników badania fokusowego. Wskazywano bowiem na potrzebę równoczesnego zadbania zarówno o rozwój kwalifikacji zawodowych, jak i umiejętności miękkich. Często bowiem zdarza się, że dana osoba posiada już konkretne kwalifikacje, lecz cechy osobowościowe wpływają na brak możliwości rozwoju zawodowego. Uczestnicy badania zwrócili tym samym uwagę na konieczność określenia potrzeb w obu ww. nurtach i odpowiednie dostosowanie Indywidualnych Planów Działania.

Podsumowanie

Analiza indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i doświadczeń zawodowych osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy pokazuje, że większość z nich posiada wykształcenie średnie lub zawodowe, z niewielkim odsetkiem osób z kwalifikacjami specjalistycznymi. **Ich doświadczenie zawodowe jest zazwyczaj niewielkie, a w ostatnim roku tylko znikoma część z nich uczestniczyła w szkoleniach, co ogranicza rozwój ich umiejętności.**

Osoby te często mają doświadczenie w branżach, takich jak przemysł, rolnictwo, usługi i rzemiosło oraz wykazują elastyczność i gotowość do podejmowania różnych form zatrudnienia. Wśród ich umiejętności cenione są zdolności manualne i techniczne, które znajdują zastosowanie w budownictwie, produkcji czy rzemiośle. Wyróżnia ich także motywacja do poprawy sytuacji zawodowej, szczególnie wśród tych, którzy uczestniczyli w programach aktywizacyjnych.



Starsze osoby w tej grupie często posiadają bogate doświadczenie życiowe, odpowiedzialność i lojalność, które mogą być cenione przez pracodawców. Należy zwrócić uwagę na potrzebę równoczesnego rozwoju zarówno kwalifikacji zawodowych, jak i umiejętności miękkich, które mogą zwiększyć szanse na rynku pracy.

2.2. Ocena trafności wsparcia zaplanowanego w ramach FEWiM 2021-2027 w stosunku do liczebności, sytuacji, potrzeb i oczekiwań osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na warmińsko-mazurskim rynku pracy

2.2.1. Czy wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 zostało trafnie zaplanowane w kontekście zdiagnozowanej sytuacji grupy docelowej, a także jej potrzeb i oczekiwań? Jeżeli nie (lub w niewielkim stopniu), to dlaczego? Czy wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 zostało trafnie zaplanowane w kontekście ich indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych. Jeżeli nie, to w jaki sposób należałoby je zmienić?¹⁹

Trend identyfikowany na polskim rynku pracy w latach 2014-2020 – rosnący poziom zatrudnienia i malejące bezrobocie – przyczynił się do wzrostu zapotrzebowania na wykwalifikowane kadry. Bez względu na branżę, problemy z pozyskaniem pracowników stanowią istotną barierą rozwojową przedsiębiorstw, utrudniając zarazem świadczenie wysokiej jakości usług. Zjawiska te obserwowane są w całym kraju, a problem dodatkowo potęguje postępujące starzenie się społeczeństwa²⁰. Konieczne jest zatem podjęcie działań służących podniesieniu kwalifikacji mieszkańców, w tym zwłaszcza osób należących do grup w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

W odniesieniu do województwa warmińsko-mazurskiego, potrzebę realizacji działań w tym zakresie podkreślano również w ramach ewaluacji OP 10 RPO WiM 2014-2020, wskazując m.in., iż liczba osób pracujących, które chciałyby podnieść swoje

¹⁹ Ze względu na zbieżność analizowanych zagadnień, w ramach podrozdziału połączono analizę dotyczącą dwóch pytań badawczych.

²⁰ Wpływ realizacji polityki spójności 2014-2020 na poziom i jakość zatrudnienia w Polsce. Raport końcowy, IDEA Instytut Sp. z o.o., PAG Uniconsult, 2023, s. 29.



kwalifikacji w celu poprawy sytuacji na rynku pracy rośnie, w związku z czym należy kontynuować kierowane do nich wsparcie²¹.

Wnioski te uwzględnione zostały przy projektowaniu wsparcia w ramach FEWiM 2021-2027, w tym przede wszystkim Działania 7.2. W celu właściwego ukierunkowania interwencji wykorzystano: wnioski płynące z przeprowadzonych diagnoz sytuacji społeczno-gospodarczej Warmii i Mazur oraz kierunki rozwoju wskazane w dokumentach strategicznych regionu. W ramach ww. dokumentów zwracano uwagę na problemy regionu związane z:

- nierównomiernym rozwojem gospodarczym regionu;
- niskim poziomem przedsiębiorczości;
- niewielkim udziałem miejsc pracy wysokiej jakości;
- brakiem wyspecjalizowanej kadry dla przedsiębiorstw;
- odpływem wykwalifikowanych kadr z regionu;
- traceniem wewnętrznego potencjału gospodarczego na rzecz innych województw, przy stosunkowo dobrej sytuacji w zakresie zasobów ludzkich;
- rosnącym poziomem zależności rynku pracy od imigracji zarobkowych;
- niskim poziomem zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami;
- niskim poziomem uczestnictwa w kształceniu ustawicznym;
- niskim poziomem aktywności zawodowej osób w wieku 50+;
- niskim poziomem wynagrodzeń²².

Poprawność przeprowadzonych diagnoz i zaplanowanych w dokumentach strategicznych kierunków rozwoju regionu potwierdziły realizowane w tym celu badania ewaluacyjne²³. Analizy przeprowadzone na rzecz opracowania ww. dokumentów, a zatem i wskazane w nich problemy nie odzwierciedlały jednak jeszcze wyzwań wynikających z kryzysu obserwowanego w ostatnich latach. Pandemia COVID-19 oraz wojna w Ukrainie silnie wpłynęły bowiem na niemal każdą dziedzinę życia społecznego i gospodarczego, przyczyniając się m.in. do znacznego

²¹ Wpływ interwencji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014–2020 na zatrudnienie i rynek pracy w województwie warmińsko-mazurskim. Raport końcowy, Gdańsk 2019, Ocena wpływu RPO WiM 2014-2020 na trwałość i jakość zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim, EU-CONSULT Sp. z o. o., 2022.

²² Diagnoza strategiczna województwa warmińsko-mazurskiego, GEOPROFIT, Warszawa 2018, Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do 2030 r. „Warmińsko Mazurskie 2030”, Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2020, Zaktualizowana Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku, Olsztyn 2015 oraz Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa warmińsko-mazurskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego, Olsztyn 2018.

²³ Ewaluacja ex-ante projektu zaktualizowanej Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2030, EU-CONSULT Sp. z o. o., Gdańsk 2019.



wzrostu inflacji, kryzysu zatrudnienia, likwidacji przedsiębiorstw i/lub miejsc pracy. Trudności te zostały jednak uwzględnione w ramach diagnozy prowadzonej na rzecz zaplanowania interwencji w ramach FEWiM 2021-2027. Zgodnie z zapisami Programu, pandemia COVID-19 zaburzyła pozytywne trendy obserwowane w poprzednich latach na regionalnym rynku pracy, doprowadzając m.in. do ponownego wzrostu skali bezrobocia. Konieczne było zatem podjęcie kompleksowych działań z zakresu aktywizacji zawodowej, służących efektywnemu i skutecznemu zatrudnieniu bądź utrzymaniu zatrudnienia przez mieszkańców Warmii i Mazur, zwłaszcza tych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy²⁴.

Odpowiedzią na te wyzwania miała być m.in. interwencja w ramach analizowanego Działania. Zgodnie z zapisami SZOP FEWiM 2021-2027, celem wsparcia oferowanego w projektach wdrażanych w Działaniu 7.2 jest:

„[...] zwiększenie dostępu do stabilnego zatrudnienia oraz miejsc pracy lepszej jakości osobom zatrudnionym na umowach krótkoterminowych, cywilno-prawnych oraz ubogim pracującym, dzięki możliwości podnoszenia kwalifikacji i kompetencji/umiejętności oraz doskonalenia zawodowego”²⁵.

Cel ten realizowany jest w ramach następujących typów projektów:

1. Aktywizacja zawodowa osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych, umowach krótkoterminowych oraz ubogich pracujących, w celu poprawy ich sytuacji na rynku pracy.
2. Aktywizacja zawodowa kobiet, w celu poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

Jak wskazuje już zakres typów projektów, realizowane działania mają na celu wsparcie:

- osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych, umowach cywilno-prawnych, osób ubogich pracujących, zwłaszcza osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, osób w wieku 55 lat i więcej, reemigrantów (migrantów powrotnych);
- kobiet zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, umowach krótkoterminowych lub kobiet ubogich pracujących i/lub kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich czy wychowawczych;

²⁴ Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2022, s. 7.

²⁵ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, Wersja SZOP.FEWM.012, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, s. 163.



a więc osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Poniżej znajdują się szczegółowe informacje nt. logiki interwencji w ramach analizowanego Działania.

Tabela 6. Logika wsparcia w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027

Działanie 7.2 Poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących	
Cel szczegółowy	EFS+.CP4.A - Poprawa dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla wszystkich osób poszukujących pracy, w szczególności osób młodych, zwłaszcza poprzez wdrażanie gwarancji dla młodzieży, długotrwale bezrobotnych oraz grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jak również dla osób biernych zawodowo, a także poprzez promowanie samozatrudnienia i ekonomii społecznej.
Wysokość alokacji ogółem	11 764 706,00 EUR
Wysokość alokacji UE	10 000 000,00 EUR
Typy projektów	1. Aktywizacja zawodowa osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych, umowach krótkoterminowych oraz ubogich pracujących, w celu poprawy ich sytuacji na rynku pracy. 2. Aktywizacja zawodowa kobiet, w celu poprawy ich sytuacji na rynku pracy.
Uczestnicy projektów	Typ 1: osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, umowach cywilno-prawnych, osoby ubogie pracujące, w tym w szczególności osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, osoby w wieku 55 lat i więcej, reemigranci (migranci powrotni). Typ 2: kobiety zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, umowach krótkoterminowych lub kobiety ubogie pracujące i/lub kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych.
Grupa docelowa	• kobiety; • migranci powrotni; • osoby w wieku 55 lat i więcej; • osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności; • osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, umowach cywilno-prawnych; • ubodzy pracujący.

**Działanie 7.2 Poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących**

Beneficjenci projektów	Wszystkie podmioty, z wyłączeniem osób fizycznych (nie dotyczy osób prowadzących działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych).
Typ beneficjenta	• administracja publiczna; • instytucje nauki i edukacji; • instytucje wspierające biznes; • organizacje społeczne i związki wyznaniowe; • partnerstwa; • partnerzy społeczni; • przedsiębiorstwa; • służby publiczne.
Maksymalny % poziom dofinansowania UE w projekcie	85%
Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu	90%
Forma wsparcia	Dotacja
Minimalny wkład własny beneficjenta	10%
Sposób wyboru projektów	Konkurencyjny
Wskaźniki produktu	• WLWK-PL0CO02 - Liczba obiektów dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami; • WLWK-EECO15 - Liczba osób należących do mniejszości, w tym społeczności marginalizowanych takich jak Romowie, objętych wsparciem w programie; • WLWK-EECO14 - Liczba osób obcego pochodzenia objętych wsparciem w programie; • WLWK-EECO05 - Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie; • WLWK-EECO16 - Liczba osób w kryzysie bezdomności lub dotkniętych wykluczeniem z dostępu do mieszkań, objętych wsparciem w programie;

**Działanie 7.2 Poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących**

	• WLWK-EECO07 - Liczba osób w wieku 18-29 lat objętych wsparciem w programie; • WLWK-EECO08 - Liczba osób w wieku 55 lat i więcej objętych wsparciem w programie; • WLWK-EECO13 - Liczba osób z krajów trzecich objętych wsparciem w programie; • WLWK-EECO12 - Liczba osób z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie; • WLWK-PL0CO01 - Liczba projektów, w których sfinansowano koszty racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami.
Wskaźniki rezultatu	• WLWK-EECR03 - Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu.

Źródło: Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, Wersja SZOP.FEWM.012, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, s. 163-167.

SZOP FEWiM 2021-2027 szczegółowo określa również podstawowe warunki wsparcia w ramach Działania 7.2, które m.in. zakładają, że:

- wsparcie odpowiada indywidualnym predyspozycjom uczestników i bazuje na ich umiejętnościach oraz dotychczasowych doświadczeniach zawodowych;
- wsparcie danego uczestnika jest każdorazowo poprzedzone opracowaniem bądź aktualizacją Indywidualnego Planu Działania lub odpowiadającego mu dokumentu;
- każdy uczestnik otrzymuje ofertę wsparcia, opracowaną na podstawie przeprowadzonej diagnozy potrzeb szkoleniowych/walidacyjnych i możliwości doskonalenia zawodowego, zawierającą formy pomocy, które przyczynią się do poprawy jego sytuacji zawodowej;
- zakres wsparcia obejmuje instrumenty i usługi rynku pracy wskazane w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*²⁶ (z wyłączeniem robót publicznych) bądź inne działania przyczyniające się do aktywizacji zawodowej/poprawy sytuacji danej osoby na rynku pracy (jak doradztwo, staże, szkolenia czy pośrednictwo pracy);
- projekty, w których stosowane są instrumenty i usługi rynku pracy analogiczne do wskazanych w ww. ustawie, realizowane są w sposób i na zasadach określonych w tej ustawie i odpowiednich aktach wykonawczych do ustawy;

²⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*



- efektem szkolenia jest nabycie kwalifikacji lub kompetencji, które jest weryfikowane i potwierdzane zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 2 do *Wytycznych dotyczących monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów na lata 2021-2027*²⁷;
- staże w projekcie realizowane są zgodnie z Zaleceniem Rady z dnia 10 marca 2014 r. w *sprawie ram jakości staży*²⁸;
- projekty uwzględniają specyfikę wewnątrzregionalną, w tym inteligentne specjalizacje regionu, a także potrzebę interwencji na rzecz zielonej i cyfrowej transformacji;
- nie są realizowane działania służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia²⁹.

Interwencja zaplanowana w Działaniu 7.2 jest zgodna z potrzebami określonymi na etapie diagnozy sytuacji regionu, co potwierdza, że **wsparcie kierowane w jego ramach do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zostało trafnie zaprojektowane w kontekście zdiagnozowanej sytuacji grupy docelowej**. Ww. zakres wsparcia stanowi bezpośrednią odpowiedź na wyzwania zdiagnozowane na etapie planowania obecnej perspektywy finansowej i opisane w FEWiM 2021-2027. Jest również zgodny z wyzwaniami określonymi w dokumentach strategicznych województwa, wspierając realizację określonych w ich ramach celów rozwojowych.

Adekwatność wsparcia potwierdzają również wyniki badania ilościowego z regionalnymi pracodawcami. 88,3% ankietowanych przedsiębiorców było zdania, że wsparcie w ramach Działania 7.2 zostało w pełni lub częściowo trafnie zaplanowane względem potrzeb i oczekiwań osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz ich indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych. Przeciwnego zdania było 2,6% ogółu respondentów, którzy wskazywali na obawy dotyczące interwencji ukierunkowanej na poprawę sytuacji osób pracujących, przy równoczesnych rosnących kosztach zatrudnienia i niewystarczającym wsparciu samych pracodawców.

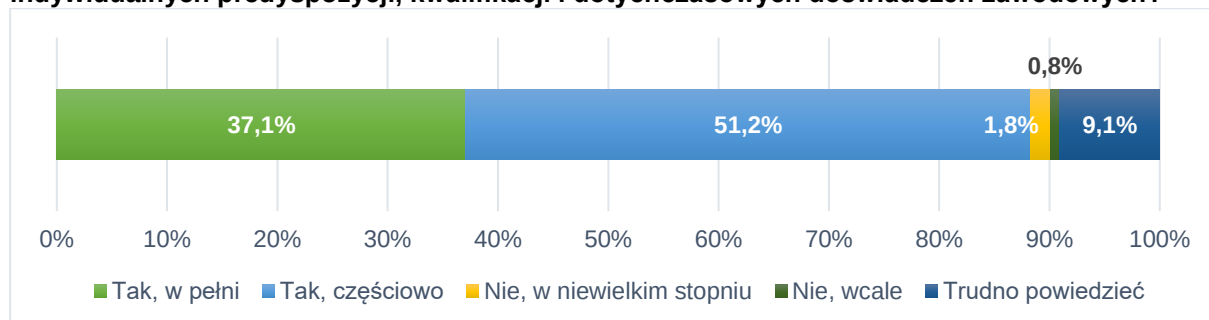
²⁷ Załącznik nr 2 do *Wytycznych dotyczących monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów na lata 2021-2027*.

²⁸ Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w *sprawie ram jakości staży* (Dz. Urz. UE C 88 z 2 7.03.2014).

²⁹ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, Wersja SZOP.FEWM.012, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, s. 163-164.



Wykres 71. Czy uważa Pan/i, że wsparcie zostało trafnie zaplanowane w kontekście potrzeb i oczekiwań osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz ich indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=383].

Należy również odnieść się do wyników przeprowadzonych wywiadów pogłębionych. Respondenci w zdecydowanej większości potwierdzili dopasowanie interwencji do potrzeb grup docelowych. Wsparcie oferowane w ramach FEWiM 2021-2027 zostało bowiem w dużej mierze zaplanowane na podstawie wcześniejszych doświadczeń i analiz potrzeb grupy docelowej. Interwencja uwzględnia potrzeby osób m.in. o niskich kwalifikacjach, osób starszych, kobiet powracających na rynek pracy oraz osób pracujących na umowach krótkoterminowych. Istotne miejsce w programie zajmują również działania skierowane na poprawę mobilności zawodowej oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych, co jest zgodne z oczekiwaniami grupy docelowej.

Zaplanowane obszary wsparcia w ramach FEWiM 2021-2027 odpowiadają na zapotrzebowanie na rozwój umiejętności zawodowych wśród osób pracujących w trudnych warunkach. W szczególności, istnieje nacisk na oferowanie szkoleń dla osób z niskimi kwalifikacjami oraz na wsparcie osób powyżej 55 roku życia. Dzięki temu, osoby te mają szansę na zdobycie nowych umiejętności, które mogą zwiększyć ich konkurencyjność na rynku pracy.

Z przeprowadzonych wywiadów wynika również, że chociaż program FEWiM 2021-2027 oferuje wsparcie w zakresie szkoleń i podnoszenia kwalifikacji, osoby z regionów o słabej infrastrukturze transportowej mają trudności z dostępem do tych form pomocy. Bariery komunikacyjne, szczególnie w regionach wiejskich, sprawiają, że niektóre osoby nie mogą w pełni skorzystać z oferowanego wsparcia.

Wsparcie w ramach FEWiM 2021-2027 skierowane jest również do osób pracujących na umowach krótkoterminowych, co jest istotne, biorąc pod uwagę wysokie zatrudnienie na umowach cywilnoprawnych w regionach o niskiej stabilności zatrudnienia. Jednakże, programy wsparcia nie w pełni rozwiązują problem braku stabilności zatrudnienia i zabezpieczeń socjalnych dla tych osób (co jednak zdaniem ewaluatora uznać należy za aspekt niezależny od projektowanej interwencji).



W ramach SZOP FEWiM 2021-2027 wyraźnie podkreślono, że planując wsparcie w Działaniu 7.2 konieczne jest zdiagnozowanie sytuacji zawodowej danego uczestnika projektu, jego umiejętności i kwalifikacji, osobistych predyspozycji czy doświadczeń zawodowych. Diagnoza ta ma stanowić podstawę do przygotowania lub aktualizacji Indywidualnego Planu Działania, ukierunkowując ofertę wsparcia zgodnie z indywidualnymi możliwościami i potrzebami danej osoby³⁰.

Zdaniem większości ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, omawiane wsparcie zostało w pełni lub częściowo trafnie zaplanowane w kontekście ich indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych (74,9% wskazań). Na odpowiedź przeciwną wskazało jedynie 0,6% badanych.

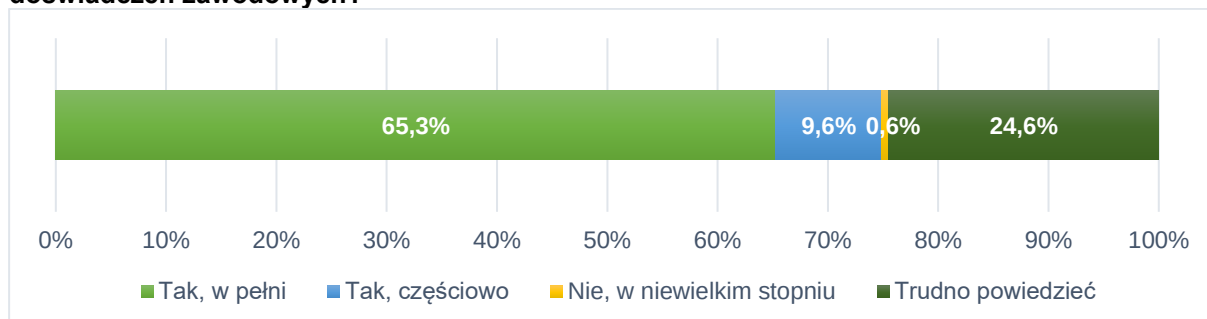
Ci z respondentów, którzy deklarowali potrzebę udoskonalenia wsparcia, wskazywali przy tym na potrzebę:

- dostosowania wsparcia do specyficznych umiejętności i aspiracji zawodowych danej osoby, w tym poprzez regularne rozmowy z doradcą zawodowym (postulat zgłaszany przez kobiety powracające na rynek pracy i osoby zatrudnione na umowę cywilno-prawną);
- zwiększenia widoczności wsparcia, tj. zapewnienie odpowiednich działań promocyjnych (postulat zgłaszany przez osoby zatrudnione na umowę cywilno-prawną);
- stworzenie możliwości uczestnictwa w projektach rozwojowych, które pozwolą na zdobycie nowych doświadczeń i umiejętności (postulat zgłaszany przez osoby w wieku powyżej 55 lat).
- zapewnienia elastycznych godzin organizowanego wsparcia, w tym z możliwością udziału zdalnego (postulat zgłaszany przez osoby w wieku powyżej 55 lat).

³⁰ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, Wersja SZOP.FEWM.012, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, s. 163-164.



Wykres 72. Czy uważa Pan/i, że wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 zostało trafnie zaplanowane w kontekście Pana/i indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Analiza wyników wywiadów pogłębionych zawarta w poprzednich podrozdziałach po części przyniosła już odpowiedź na to pytanie badawcze. **Wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 zostało bowiem w dużym stopniu zaplanowane z uwzględnieniem ich indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji oraz dotychczasowych doświadczeń zawodowych.** Jednakże, zdaniem badanych istnieją pewne obszary, które mogłyby zostać lepiej dostosowane, aby bardziej skutecznie odpowiadać na specyficzne potrzeby tej grupy. **Zdaniem respondentów mogą wystąpić przypadki, w których szkolenia nie będą wystarczająco dostosowane do indywidualnych predyspozycji uczestników.** Osoby o bardzo niskich kwalifikacjach mogą mieć trudności z ukończeniem bardziej zaawansowanych szkoleń, podczas gdy osoby z większym doświadczeniem mogą czuć, że szkolenia nie odpowiadają ich poziomowi umiejętności. Biorąc pod uwagę doświadczenie ewaluatora, w tym wynikające z ewaluowania interwencji realizowanych w poprzednich perspektywach finansowych, rzeczywiście tego typu problemy były dotychczas stosunkowo często spotykane i stanowiły jedną z głównych słabych stron udzielanego wsparcia. Tym samym, na potrzeby realizacji procesu kontroli przyszłych projektów **szczególną uwagę poświęcić trzeba będzie na jakość sporządzanych Indywidualnych Planów Działania** (zbadanie tego aspektu warto uwzględnić w przyszłych ewaluacjach, przy okazji prowadzenia badań z uczestnikami wsparcia).

Jednocześnie badani zaznaczali, że osoby starsze (55+) są szczególnie narażone na wykluczenie z rynku pracy ze względu na brak umiejętności adekwatnych do aktualnych potrzeb rynku pracy (jak np. umiejętności cyfrowe, innowacyjność, kreatywność itp.) i ograniczoną mobilność zawodową. Choć projekty FEWiM 2021-2027 oferują wsparcie dla tej grupy, konieczne jest bardziej indywidualne podejście do ich predyspozycji, zwłaszcza w zakresie zdrowia i umiejętności cyfrowych.



Obecne programy mogą nie w pełni odpowiadać na potrzeby osób, które mają trudności z przyswajaniem nowych technologii. **Przydatnym elementem byłoby więc uzupełnienie wsparcia dla tej grupy poprzez wprowadzenie (opcjonalnych) szkoleń w zakresie podstawowych umiejętności cyfrowych, które są specjalnie zaprojektowane dla osób starszych, co mogłoby pomóc im w adaptacji do współczesnych wymagań rynkowych.**

Zaznaczano również, że trafna jest interwencja skierowana do kobiet powracających na rynek pracy, szczególnie po przerwie związanej z macierzyństwem. Wskazywano jednak na potrzebę uwzględnienia elastyczności w zakresie organizacji szkoleń i pracy. Kobiety często potrzebują szczególnie elastycznych form zatrudnienia i możliwości pogodzenia pracy z opieką nad dziećmi. Jednocześnie ułatwienia w dostępie do opieki nad dziećmi (np. żłobków, przedszkoli) w ramach projektów mogłyby zwiększyć ich dostępność dla kobiet powracających na rynek pracy.

Ponadto, zdaniem respondentów w przypadku osób, które mają długotrwałe doświadczenie zawodowe, ale zostały dotknięte zmianami strukturalnymi w gospodarce (np. zamknięciem zakładów pracy w tradycyjnych sektorach), projekty mogłyby w większym stopniu koncentrować się na wykorzystaniu tego doświadczenia w nowych branżach lub sektorach. Uczestnicy z długim doświadczeniem zawodowym mogliby być mentorami dla młodszych pracowników lub uczyć się nowych umiejętności w ramach programów mentoringowych, co jednocześnie pozwoliłoby im wykorzystać swoją wiedzę i przystosować się do nowych realiów rynku pracy.

Podsumowanie

Interwencja zaplanowana w Działaniu 7.2 jest zgodna z potrzebami określonymi na etapie diagnozy sytuacji regionu, co potwierdza, że **wsparcie kierowane w jego ramach do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zostało trafnie zaprojektowane w kontekście zdiagnozowanej sytuacji grupy docelowej.** Zakres wsparcia jest również zgodny z wyzwaniem określonymi w dokumentach strategicznych województwa, wspierając realizację określonych w ich ramach celów rozwojowych. Zgodność interwencji z rzeczywistymi potrzebami potwierdziły również przeprowadzone badania, zarówno ilościowe, jak i jakościowe. Chociaż wsparcie odpowiada potrzebom grupy docelowej, identyfikowane są obszary wymagające ulepszeń, takie jak wsparcie pomostowe dla nowo powstałych firm i lepszy dostęp do szkoleń w regionach o słabej infrastrukturze transportowej (co wiąże się z koniecznością dążenia do organizacji wsparcia w formule zdalnej, hybrydowej, lub odbywającej się w sąsiedztwie miejsca zamieszkania).



Jednocześnie zaznaczyć należy, że **wsparcie oferowane w ramach FEWiM 2021-2027 dla osób w trudnej sytuacji zawodowej zostało zasadniczo dobrze zaplanowane pod kątem indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i doświadczeń uczestników**. Program uwzględnia tworzenie Indywidualnych Planów Działania, dostosowanych do potrzeb każdej osoby. Mimo to, badani wskazywali obszary wymagające poprawy. Osoby o niskich kwalifikacjach mogą mieć trudności z bardziej zaawansowanymi szkoleniami, natomiast osoby z większym doświadczeniem zawodowym często potrzebują bardziej specjalistycznych kursów, a **osoby starsze mogą potrzebować wsparcia w zakresie umiejętności cyfrowych**.

Jednocześnie kobiety powracające po przerwach związanych z macierzyństwem oczekują bardziej elastycznych form wsparcia, np. zdalnych szkoleń i dostępu do opieki nad dziećmi. Osoby z długim doświadczeniem zawodowym, dotknięte zmianami strukturalnymi, mogłyby korzystać z mentoringu, co pozwoliłoby im lepiej wykorzystać swoje umiejętności w nowych sektorach.

2.2.2. Czy i w jakim stopniu projekty z zakresu wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zaplanowane w ramach FEWiM 2021-2027 mogą przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy osób z grupy docelowej? Jeżeli nie (lub w niewielkim stopniu), to dlaczego?

Na wstępie do udzielenia odpowiedzi na to pytanie badawcze warto przyjrzeć się (kontekstowo) kilku wskaźnikom odnoszącym się do kwestii ubóstwa i wykluczenia społecznego.

Z porównania wartości wskaźników ubóstwa dochodowego i stresu ekonomicznego przeprowadzonego w ramach badania *Ubóstwo w Polsce w latach 2021 i 2022* GUS wynika, że w 2022 r. w województwach o najwyższym odsetku osób żyjących w dochodowym ubóstwie relatywnym wskaźnik stresu ekonomicznego, będący miarą ubóstwa subiektywnego – był wyraźnie niższy od stóp ubóstwa dochodowego. W przypadku województwa warmińsko-mazurskiego różnica ta sięgała 4,0 p.p. – podczas gdy zagrożonych ubóstwem było 20,6% osób w gospodarstwach domowych, wskaźnik stresu ekonomicznego sięgał 16,6%³¹.

Zgodnie z dostępnymi informacjami, **w 2023 r. blisko co czwarty mieszkaniec Warmii i Mazur (24,7%) był zagrożony ubóstwem lub wykluczeniem społecznym**. Wyższą wartością wskaźnika cechowało się wyłącznie województwo podkarpackie³².

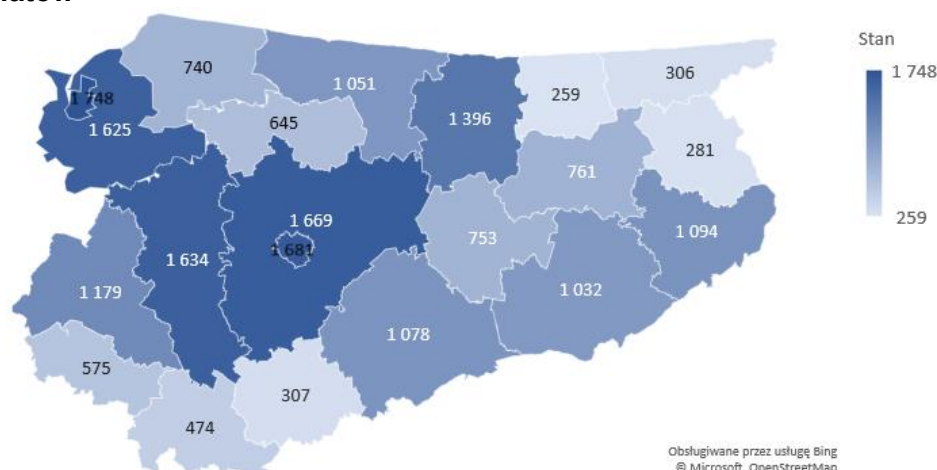
³¹ Ubóstwo w Polsce w latach 2021 i 2022, GUS, Warszawa 2023, s. 84-86.

³² Eurostat, www.ec.europa.eu/eurostat [dostęp na dzień: 06.09.2024].



W analizowanym roku ubóstwo było również najczęstszą przyczyną korzystania ze świadczeń pomocy społecznej w regionie – z tego tytułu wsparcie otrzymało 20 288 rodzin (o 823 rodziny mniej niż w roku poprzednim).

Mapa 11. Rodziny w województwie warmińsko-mazurskim, którym w 2023 r. przyznano świadczenia z pomocy społecznej ze względu na ubóstwo – dane na poziomie powiatów



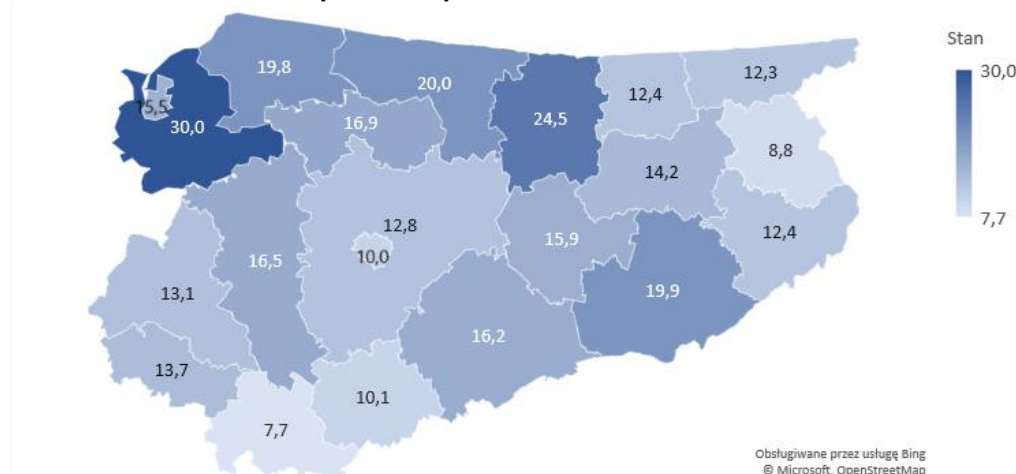
Źródło: GUS BDL.

W 2023 r. na każde 1 000 mieszkańców regionu przypadało 15 rodzin korzystających ze świadczeń społecznych z tytułu ubóstwa. Dla porównania, w skali całego kraju wartość ta wynosiła 9 rodzin.

Biorąc pod uwagę poszczególne powiaty, najgorszą sytuacją identyfikowano w powiatach elbląskim i kętrzyńskim, gdzie na każde 1 000 mieszkańców przypadało odpowiednio 30 i 25 rodzin korzystających z pomocy społecznej ze względu na ubóstwo. Najniższy poziom wskaźnika identyfikowano natomiast w powiatach działdowskim (8 rodzin) oraz oleckim (9 rodzin).



Mapa 12. Liczba rodzin w województwie warmińsko-mazurskim, którym w 2023 r. przyznano świadczenia z pomocy społecznej ze względu na ubóstwo, przypadających na każdy 1 000 mieszkańców – dane na poziomie powiatów



Źródło: GUS BDL.

Jak już zostało wskazane, wsparcie w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027 skierowane zostało do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Do grupy tej zaliczono osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, umowach cywilno-prawnych, ubogich pracujących, w tym zwłaszcza osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, osoby w wieku 55 lat i więcej, reemigrantów, a także kobiety zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, umowach krótkoterminowych lub ubogie pracujące i/lub kobiety powracające na rynek pracy po urlopiach macierzyńskich, rodzicielskich czy wychowawczych. Zaplanowane działania obejmują aktywizację zawodową ww. grup osób, w tym poprzez:

- opracowanie/aktualizację Indywidualnego Planu Działania lub analogicznego dokumentu, odpowiadającego indywidualnym predyspozycjom uczestników, ich doświadczeniom i umiejętnościom;
- opracowanie oferty wsparcia danego uczestnika, odpowiadającej jego indywidualnym potrzebom;

a ich celem jest poprawa sytuacji uczestników na rynku pracy, w tym dzięki podniesieniu/zdobyciu nowych kwalifikacji i kompetencji.

Zaplanowane działania stanowią pochodną zapisów *Wytocznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027*. Wytoczne te określają zasady interwencji EFS+ w obszarze m.in. polityki zatrudnienia i rynku pracy, nakładając na



IZ programów regionalnych na lata 2021-2027 indywidualny dobór wsparcia, zgodny z identyfikowanymi potrzebami i możliwościami danego uczestnika³³.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, projekty z zakresu wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, zaplanowane w ramach FEWiM 2021-2027, mogą w znaczącym stopniu przyczynić się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych, jednym z głównych założeń analizowanej interwencji jest zwiększenie kwalifikacji zawodowych osób pracujących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Poprzez oferowanie szerokiej gamy szkoleń i kursów, projekty te umożliwiają zdobycie nowych umiejętności, które są niezbędne na współczesnym rynku pracy. Osoby, które zwiększają swoje kwalifikacje, zyskują większą konkurencyjność i dostęp do lepiej płatnych miejsc pracy. Osoby z niskimi kwalifikacjami oraz pracujące na umowach cywilnoprawnych są szczególnie narażone na zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym. FEWiM 2021-2027 oferuje możliwości podniesienia kwalifikacji, osiągnięcia stabilizacji zatrudnienia poprzez wsparcie w przejściu na bardziej stabilne formy zatrudnienia, co może znacząco zmniejszyć ryzyko zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Lepsze kwalifikacje oraz stabilniejsze zatrudnienie mogą przekładać się na regularne dochody, większe zabezpieczenia socjalne i lepsze perspektywy zawodowe.

Co istotne, jak zaznaczali respondenci wywiadów pogłębionych, interwencja realizowana w ramach FEWiM 2021-2027 jest w dużym stopniu zaplanowana z myślą o specyficznych grupach docelowych, takich jak osoby powyżej 55. roku życia, kobiety powracające na rynek pracy, osoby z niskimi kwalifikacjami, czy osoby pracujące na umowach krótkoterminowych. Skierowanie wsparcia na te grupy, które są najbardziej narażone na trudności na rynku pracy, może pomóc w ich poprawie sytuacji życiowej i zawodowej. Koncentracja wsparcia została więc oceniona szczególnie pozytywnie, a zidentyfikowane grupy docelowe zdaniem badanych określone zostały poprawnie (biorąc pod uwagę uwarunkowania regionalne).

Mimo że struktura wsparcia wydaje się zdaniem badanych dobrze dopasowana do potrzeb rynku pracy, zauważali oni pewne trudności. Z jednej strony, projekty opierają się na stałych katalogach możliwych form wsparcia, co ogranicza elastyczność i możliwość dostosowania do dynamicznie zmieniających się realiów. Należy w tym miejscu zaznaczyć jednak, że (jak wynika z analizy desk research, w tym zapisów SZOP) zakres wsparcia nie został w jakiś szczególny sposób

³³ Wytyczne dotyczące realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027, Minister Funduszy i Polityki Regionalnej, Warszawa 2023.



ograniczony – zapisy ww. dokumentu wskazują bowiem na to, iż „zakres wsparcia obejmuje instrumenty i usługi rynku pracy wskazane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (z wyłączeniem robót publicznych) lub inne działania, które przyczyniają się do aktywizacji zawodowej lub poprawy sytuacji danej osoby na rynku pracy, m.in. doradztwo, szkolenia, staże, pośrednictwo pracy”. Zdaniem ewaluatora kwestia „stałego katalogu form wsparcia” może ewentualnie wynikać z predyspozycji i dotychczasowych doświadczeń samych beneficjentów, nie zaś z ograniczeń stawianych przez zakres interwencji.

Pomimo tych wyzwań, **wsparcie przewidziane w FEWiM 2021-2027 jest uznawane za mające potencjał poprawy sytuacji na rynku pracy**. Uczestnicy projektów często odczuwają realną zmianę, zwłaszcza jeśli wsparcie łączy różne elementy, takie jak rozwój kompetencji twardych i miękkich oraz indywidualne doradztwo.

Dodatkowo zwrócono uwagę na brak stabilnych miejsc pracy i wysokie koszty zatrudnienia, które skutkują zatrudnianiem na umowy krótkoterminowe. Pracodawcy często unikają inwestowania w pracowników z obawy przed ich odejściem, co wskazuje na potrzebę dalszego wsparcia finansowego w kształceniu i motywowaniu osób pracujących.

Warto również odnieść się do wyników przeprowadzonego badania FGI. Uczestnicy również potwierdzili, że ich zdaniem zaplanowane wsparcie może przyczynić się do zmniejszenia ryzyka zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym, jednak pod pewnymi warunkami. Kluczowe znaczenie mają zakrojone na szerszą skalę programy wspierające zatrudnienie w regionie warmińsko-mazurskim, który charakteryzuje się wysokim bezrobociem oraz niską jakością i stabilnością ofert pracy. Wsparcie projektowe może pomóc w poprawie sytuacji ekonomicznej osób o niskich kwalifikacjach, które często mają ograniczone możliwości podjęcia lepszej pracy, a przez to są narażone na ubóstwo. Jednak ograniczenia strukturalne, takie jak niski poziom wynagrodzeń, wysoki odsetek zatrudnienia sezonowego oraz brak miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, mogą ograniczać skuteczność tych działań.

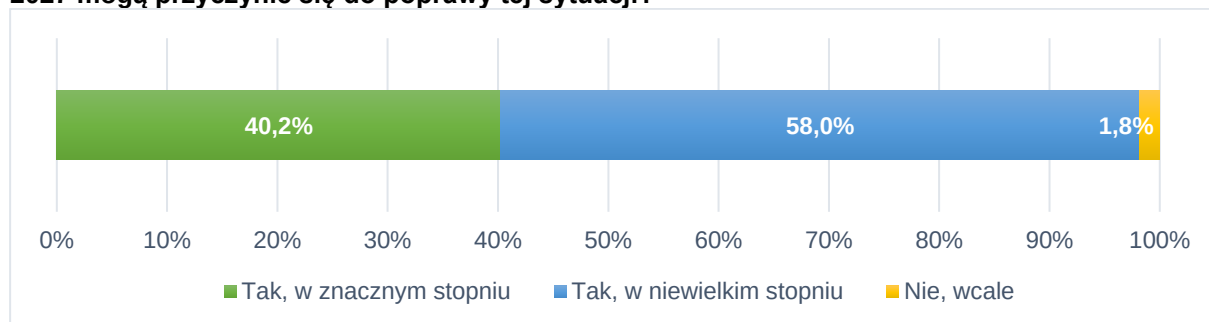
Kolejnym wyzwaniem jest kwestia tzw. "ubogich pracujących," czyli osób, które mimo posiadania zatrudnienia, nadal znajdują się w trudnej sytuacji finansowej ze względu na niskie zarobki i mało atrakcyjne oferty pracy. Względem tych osób realizowane projekty mogą wpłynąć na poprawę sytuacji, pod warunkiem, że przewidują możliwości podniesienia kwalifikacji i zapewnienia bardziej stabilnych form zatrudnienia, co uzależnione jest z kolei od faktycznej podaży stabilnych miejsc pracy w regionie.

Warto zaznaczyć, że 98,2% ankietowanych pracodawców było ponadto przekonanych, że projekty z zakresu wsparcia osób pracujących znajdujących



się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zaplanowane w ramach FEWiM 2021-2027 mogą przyczynić się do poprawy tej sytuacji w stopniu znacznym (40,2% wskazań) lub w stopniu niewielkim (58,0%). Przeciwnego zdania było 1,8% badanych, którzy wskazywali na realnie niewielki wpływ tego typu działań na sytuację pracowników oraz samego pracodawcy.

Wykres 73. Czy uważają Państwo, że projekty z zakresu wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zaplanowane w ramach FEWiM 2021-2027 mogą przyczynić się do poprawy tej sytuacji?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=383].

Podsumowanie

Analiza wykazała, że **projekty wsparcia dla osób pracujących w trudnej sytuacji zaplanowane w FEWiM 2021-2027 mają potencjał, by znacząco poprawić sytuację tej grupy na rynku pracy**. Interwencje obejmujące m.in. indywidualne plany działania i szkolenia pozwalają uczestnikom na zdobycie nowych, przydatnych im kwalifikacji, co zwiększa ich konkurencyjność oraz szansę na lepiej płatne, stabilne zatrudnienie. Wsparcie koncentruje się na grupach najbardziej zagrożonych, takich jak osoby z niskimi kwalifikacjami, kobiety powracające na rynek pracy, osoby starsze i pracujące na umowach cywilnoprawnych.

Interwencja, choć dobrze dostosowana do lokalnych potrzeb, napotyka wyzwania wynikające ze strukturalnych problemów regionu, jak niski poziom wynagrodzeń, wysoki odsetek zatrudnienia sezonowego i ograniczona dostępność stabilnych miejsc pracy. Badani podkreślili także konieczność uzupełnienia wsparcia o działania motywacyjne oraz bardziej elastyczne dostosowanie projektów do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku. **Warto podkreślić, że 98,2% pracodawców oceniło pozytywnie możliwości poprawy sytuacji dzięki tym projektom, widząc w nich realny potencjał wsparcia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.**



2.2.3. Jak należy ocenić relacje pomiędzy założonymi celami (skwantyfikowanymi za pomocą wskaźników) i produktami interwencji, a środkami zaplanowanymi na rzecz wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027?

Na potrzeby monitorowania postępu rzeczowego Programu, IZ określa wskaźniki produktu oraz wskaźniki rezultatu bezpośredniego. Wskaźniki te są bezpośrednio związane z wydatkami ponoszonymi w ramach danego projektu (wskaźniki produktu) bądź stanowią bezpośredni efekt projektu (wskaźniki rezultatu bezpośredniego) lub efekt długotrwały (wskaźniki rezultatu długotrwałego). Wskaźniki dla instrumentów realizacji poszczególnych CS zamieszczane są w dokumentach programowych, tj. w Programie (dla głównych typów projektów) oraz w SZOP (który dodatkowo zawiera wskaźniki nieujęte w Programie)³⁴.

Dla określonych w Programie wskaźników produktu ustalane są wartości pośrednie na rok 2024 oraz wartości docelowe na rok 2029. Dla wskaźników rezultatu natomiast ustala się wyłącznie wartości docelowe na rok 2029³⁵.

Monitorowanie i ocena postępu rzeczowego FEWiM 2021-2027 prowadzone są przede wszystkim w oparciu o dane pochodzące z systemu teleinformatycznego. Postęp rzeczowy Programu monitorowany jest równolegle z analizą postępu finansowego, w oparciu o dane zebrane na poziomie projektów, obejmujące osiągnięte wartości sprawozdawane we wnioskach o płatność oraz wartości docelowe wymienione w umowach o dofinansowanie projektu bądź w decyzjach o dofinansowaniu projektu³⁶.

Z ogółu wskaźników przypisanych do Działania 7.2 FEWiM 2021-2027, trzy wykorzystywane są do monitorowania postępów w realizacji EFS+.CP4.A w Priorytecie 7. Zaliczają się do nich dwa wskaźniki produktu:

- *Liczba osób w wieku 18-29 lat objętych wsparciem w programie;*
- *Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie;*

³⁴ Wytyczne dotyczące monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów na lata 2021-2027, Minister Funduszy i Polityki Regionalnej, Warszawa 2022.

³⁵ Ustawa z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027.

³⁶ Ustawa z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027.



których wartość końcową do osiągnięcia w 2029 r. określono odpowiednio na poziomie 5 960 i 1 640 osób, oraz wskaźniki rezultatu:

- *Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu;*
- Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu

których wartość docelową określono na poziomie odpowiednio 3 280 osób oraz 90 osób.

Tabela 7. Wskaźniki przypisane do Działania 7.2, które wykorzystywane są do monitorowania postępów w realizacji EFS+.CP4.A w Priorytecie 7

Wskaźnik	Jednostka miary	Cel pośredni (2024)	Cel końcowy (2029)
Wskaźniki produktu			
Liczba osób w wieku 18-29 lat objętych wsparciem w programie	Osoby	2 300	5 960
Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie	Osoby	490	1 640
Wskaźniki rezultatu			
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	Osoby	n/d	3 280
Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu	Osoby	n/d	90

Źródło: Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2022, s. 101-102.

Na realizację projektów w ramach Działania 7.2 przyjęto alokację sięgającą 11 764 706,00 EUR, z czego 10 000 000,00 EUR stanowią środki unijne. Biorąc pod uwagę zakres interwencji, na działania służące poprawie dostępu zatrudnienia przeznaczono 8 200 000,00 EUR z UE, natomiast na interwencje służące



promowaniu aktywności zawodowej kobiet oraz zmniejszaniu segregacji na rynku pracy ze względu na płeć – 1 800 000,00 EUR.

Tabela 8. Alokacja Programu na Działanie 7.2, z uwzględnieniem alokacji UE na interwencje w poszczególnym zakresie (w EUR)

Działanie	Alokacja ogółem	Alokacja UE	Zakres interwencji	Orientacyjna alokacja UE w podziale na zakres interwencji
Działanie 7.2	11 764 706,00	10 000 000,00	134 - <i>Działania na rzecz poprawy dostępu do zatrudnienia</i>	8 200 000,00
			142 - <i>Działania na rzecz promowania aktywności zawodowej kobiet oraz zmniejszenia segregacji na rynku pracy ze względu na płeć</i>	1 800 000,00

Źródło: Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2022, s. 100-101, Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, Wersja SZOP.FEWM.012, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, s. 159-163, 282-292.

Oceniając relację między założonymi celami i produktami interwencji, a środkami zaplanowanymi na rzecz wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 należy jednak pamiętać, że dwa z ww. wskaźników realizowane są również w ramach Działania 7.1 *Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych – PUP*, służącego realizacji tego samego CS. Dotyczy to wskaźnika produktu *Liczba osób w wieku 18-29 lat objętych wsparciem w programie* oraz wskaźnika rezultatu *Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu*. Realizowane w jego ramach projekty i wykorzystywane w tym celu środki będą zatem – podobnie jak w przypadku analizowanego Działania 7.2 – działać na rzecz osiągnięcia docelowych wartości ww. wskaźników.

Dla określenia relacji między założonymi celami i produktami interwencji a nakładami na jej realizację, całkowitą alokację Działania 7.2 podzielono przez wartości docelowe wskaźników, zakładając, że alokacja przeznaczona na osiągnięcie jednostkowej wartości wskaźnika jest równa wartości alokacji całego Działania podzielonej przez wartość celu końcowego dla danego wskaźnika.



Zgodnie z powyższym wzorem, środki przeznaczone na osiągnięcie w ramach analizowanego Działania jednostkowej wartości wskaźnika produktu *Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie* sięgają 7 173,60 EUR, natomiast dla wskaźnika rezultatu *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu* – 130 718,96 EUR.

Przy uwzględnieniu dodatkowo alokacji z Działania 7.1, na realizację którego przeznaczono łącznie 119 459 788,00 EUR, środki przeznaczone na osiągnięcie jednostkowej wartości wskaźnika produktu *Liczba osób w wieku 18-29 lat objętych wsparciem w programie* sięgają 66 478,33 EUR. W przypadku wskaźnika rezultatu *Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu*, wartość ta sięga 36 585,39 EUR.

Tabela 9. Środki przeznaczone na osiągnięcie jednostkowej wartości wskaźników w Działaniu 7.1 oraz Działaniu 7.2 (w EUR)

Wskaźnik	Jednostka miary	Cel końcowy (2029)	Koszt osiągnięcia jednostkowej wartości wskaźnika – alokacja w Działaniu 7.2	Koszt osiągnięcia jednostkowej wartości wskaźnika – alokacja w Działaniach 7.1 i 7.2
Wskaźniki produktu				
Liczba osób w wieku 18-29 lat objętych wsparciem w programie	Osoby	5 960	n/d	66 478,33
Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie	Osoby	1 640	7 173,60	n/d
Wskaźniki rezultatu				
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po	Osoby	3 280	n/d	36 585,39



Wskaźnik	Jednostka miary	Cel końcowy (2029)	Koszt osiągnięcia jednostkowej wartości wskaźnika – alokacja w Działaniu 7.2	Koszt osiągnięcia jednostkowej wartości wskaźnika – alokacja w Działaniach 7.1 i 7.2
opuszczeniu programu				
Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu	Osoby	90	130 718,96	n/d

Źródło: opracowanie własne na podstawie Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2022, s. 100-101, Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, Wersja SZOP.FEWM.012, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, s. 159-163, 282-292.

Zarówno ocena ekspercka, jak i wyniki przeprowadzonych wywiadów pogłębianych wskazują na to, że środki finansowe przeznaczone na wsparcie osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 wydają się być adekwatne do celów programowych, a ich wysokość umożliwi realizację założonych celów końcowych. Jak podkreślano w trakcie prowadzonych wywiadów, środki przeznaczone na realizację projektów w ramach FEWiM 2021-2027 zostały zaplanowane w sposób umożliwiający skalowalność interwencji, czyli elastyczne dostosowanie zakresu wsparcia do liczby uczestników. Jednak kluczowe jest monitorowanie, czy alokowane środki są efektywnie wykorzystywane, zwłaszcza w kontekście wysokich kosztów administracyjnych i potencjalnych barier w dostępie do wsparcia w niektórych częściach województwa.

Należy zauważyć, że wskaźniki dotyczące liczby osób objętych wsparciem mogą być osiągnięte w oparciu o założone środki, jednak ważne jest, aby rezultaty interwencji – takie jak liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu – były dostosowane do realnych potrzeb rynku pracy. W niektórych przypadkach istnieje ryzyko, że wskaźniki będą spełnione formalnie (np. liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu), ale nie przełożą się one na długoterminowe zmiany na rynku pracy, jeśli szkolenia nie będą odpowiadać na konkretne zapotrzebowania pracodawców.



Jednocześnie mimo iż środki zaplanowane na realizację projektów są wystarczające do osiągnięcia wyznaczonych wskaźników, mogą wystąpić trudności w dotarciu do niektórych grup osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, takich jak mieszkające w odległych częściach województwa z ograniczonym dostępem do infrastruktury transportowej. W takich przypadkach środki mogą okazać się niewystarczające, aby skutecznie przezwyciężyć te bariery i zapewnić pełną integrację grup najbardziej potrzebujących.

Podsumowanie

Zarówno ocena ekspercka, jak i wyniki przeprowadzonych wywiadów pogłębionych wskazują na to, że środki finansowe przeznaczone na wsparcie osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 wydają się być adekwatne do celów programowych, a ich wysokość umożliwi realizację założonych celów końcowych. Kluczowe będzie monitorowanie efektywności alokacji, by zapewnić, że wydatki faktycznie przyczynią się do długoterminowych zmian na rynku pracy, a szkolenia odpowiadają na potrzeby pracowników oraz samych pracodawców.

Zidentyfikowano jednocześnie, że istnieje jednak pewne ryzyko w dotarciu do grup osób mieszkających w odległych częściach województwa z ograniczonym dostępem do infrastruktury transportowej. W takich przypadkach zaplanowane środki mogą nie wystarczyć, by pokonać bariery dostępu do wsparcia i zapewnić pełną integrację tych grup na rynku pracy.

2.2.4. Czy trafnie określone zostały grupy osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na warmińsko-mazurskim rynku pracy? Czy można wskazać, która z grup jest w najbardziej niekorzystnej sytuacji, a która w najmniej?

Na początku niniejszego podrozdziału wspomniano, że projektowanie wsparcia w ramach FEWiM 2021-2027 poprzedzała diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa, prowadzona m.in. na rzecz opracowania dokumentów strategicznych Warmii i Mazur w latach 2015-2020³⁷. W analizowanych dokumentach jednoznacznie wskazywano na szczególnie niekorzystną sytuację na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami oraz osób w wieku 55+. Pandemia koronawirusa, a także

³⁷ Diagnoza strategiczna województwa warmińsko-mazurskiego, GEOPROFIT, Warszawa 2018, Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do 2030 r. „Warmińsko Mazurskie 2030”, Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2020, Zaktualizowana Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku, Olsztyn 2015 oraz Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa warmińsko-mazurskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego, Olsztyn 2018.



wojna w Ukrainie silnie pogorszyły i tak już trudną sytuację społeczno-gospodarczą regionu, co zostało uwzględnione w diagnozie przeprowadzonej na rzecz ukierunkowania wsparcia w ramach FEWiM 2021-2027³⁸.

Analiza dostępnych danych potwierdziła, że to osoby z niepełnosprawnościami, a także osoby w wieku 55 lat i więcej można uznać za osoby w najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. W przypadku osób z niepełnosprawnościami, spotykać się one mogą z silnymi uprzedzeniami ze strony pracodawców, ale i współpracowników, wynikającymi z niskiego poziomu wiedzy nt. niepełnosprawności i funkcjonowania osób nią dotkniętych. Oszacowana w badaniu liczba osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, które są zatrudnione na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych lub ubogie pracujące wyniosła 6 578 osób. Dramatyczny jest ponadto poziom dostępności miejsc pracy kierowanych do osób z niepełnosprawnościami w województwie warmińsko-mazurskim. **W 2023 r. na każde 1 000 osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami w regionie przypadało zaledwie 11 ofert pracy – ponad dwukrotnie mniej niż w skali kraju.**

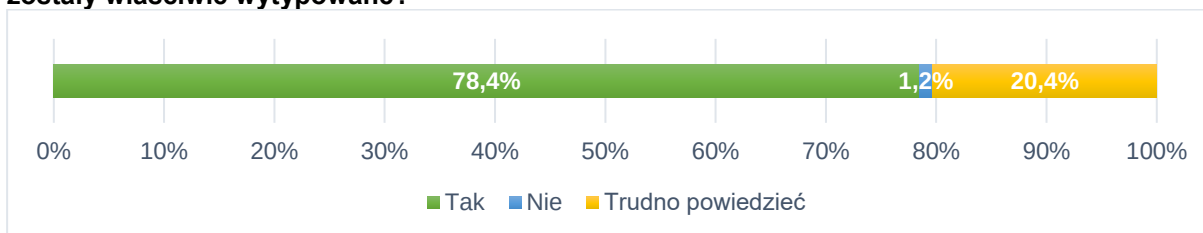
Na silne uprzedzenia ze strony pracodawców mogą napotykać również osoby w wieku 55+. W tym przypadku jednak uprzedzenia te opierają się najczęściej na stereotypach dotyczących zdolności do pracy, elastyczności, adaptacji do nowych technologii czy wreszcie efektywności realizowanych działań. Problemem są często również niskie kwalifikacje osób starszych. Wskutek tego znaczna część osób w wieku 55 lat i więcej pozostaje bez pracy. W 2023 r. spośród ogółu mieszkańców regionu w wieku od 55 do 64 lat pracował nieco więcej niż co drugi (56,0%). W przypadku osób w wieku emerytalnym wskaźnik zatrudnienia wynosił natomiast 13,4%.

Warto również przypomnieć, że zgodnie z wynikami pogłębionej analizy sytuacji potencjalnych odbiorców wsparcia, w gorszej sytuacji były najczęściej kobiety, osoby z niskim poziomem wykształcenia oraz osoby zamieszkujące obszary wiejskie.

Biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonych badań reaktywnych, zdecydowana większość ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy była przekonana, że grupy odbiorców wsparcia w Działaniu 7.2 FEWiM 2021-2027 zostały właściwie wytypowane (78,4%). Przeciwnego zdania było tylko 1,2% respondentów, choć nie byli oni w stanie wskazać innych grup, które ich zdaniem wymagałyby wsparcia w tym zakresie.

³⁸ Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2022, s. 7.

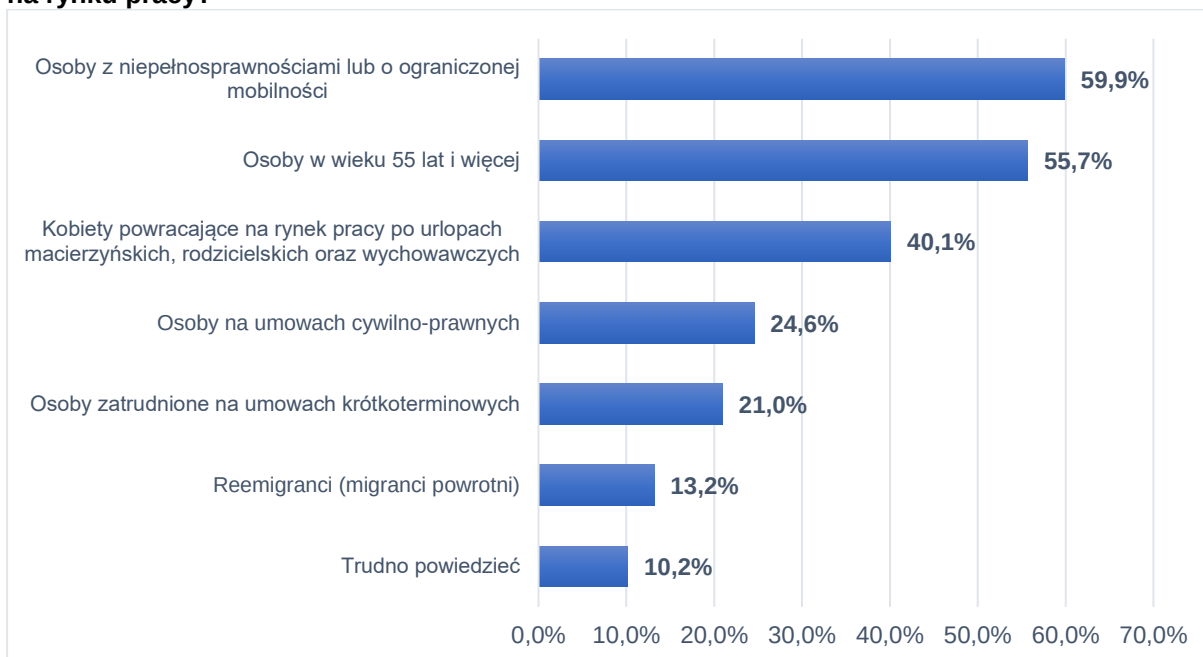
Wykres 74. Czy Pana/i zdaniem grupy odbiorców wsparcia w Działaniu 7.2 FEWiM 2021-2027 zostały właściwie wytypowane?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Zdaniem ankietowanych, spośród ogółu grup odbiorców wsparcia w Działaniu 7.2, w najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy są osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności oraz osoby w wieku 55+ zatrudnione na umowach krótkoterminowych, umowach cywilno-prawnych lub mające status ubogich pracujących (odpowiednio 59,9% oraz 55,7%). Stosunkowo często wskazywano również na trudną sytuację kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych (40,1%). Rzadziej dostrzegano potrzebę wsparcia osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych czy krótkoterminowych innych niż osoby z niepełnosprawnościami, osoby w wieku 55+ oraz reemigranci (odpowiednio 24,6% oraz 21%) bądź reemigrantów (13,2%).

Wykres 75. Które z wymienionych grup są Pana/i zdaniem w najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy?

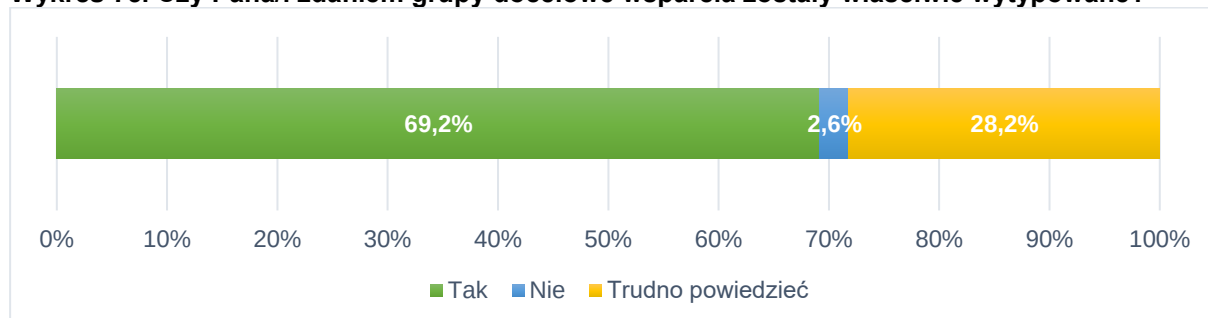


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].



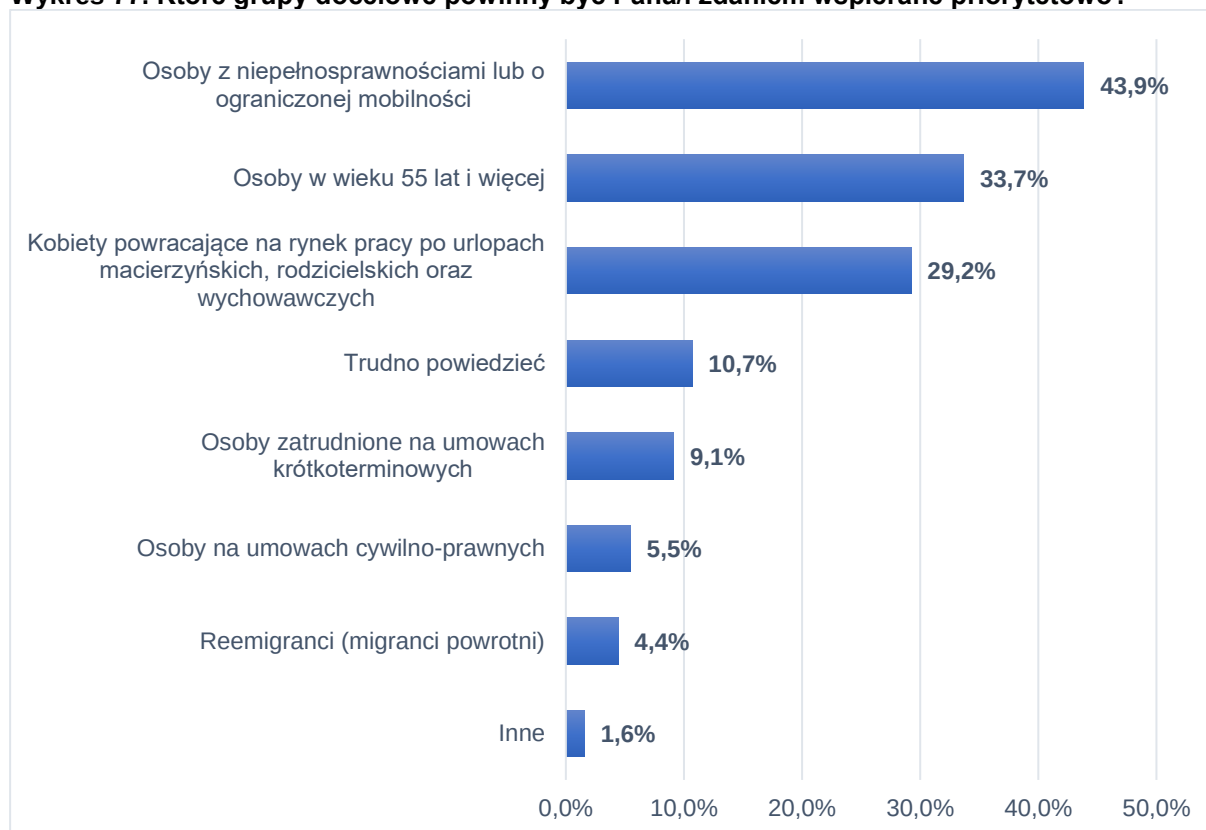
Również zdaniem 69,2% ankietowanych pracodawców, grupy docelowe wsparcia zaplanowanego w Działaniu 7.2 FEWiM 2021-2027 zostały właściwie wytypowane. Przeciwnego zdania było jedynie 2,6% respondentów, którzy wskazywali na potrzebę wsparcia osób z obszarów wiejskich/małych miejscowości o niskiej dostępności transportowej, osób o niskich kwalifikacjach i ludzi młodych. Wskazywano również, że osoby zatrudniane na umowach cywilno-prawnych to najczęściej studenci lub osoby rozpoczynające pracę w danej firmie, a sytuacja reemigrantów na regionalnym rynku pracy wcale nie jest zła.

Wykres 76. Czy Pana/i zdaniem grupy docelowe wsparcia zostały właściwie wytypowane?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=383].

Podobnie jak w przypadku samych potencjalnych odbiorców wsparcia, zdaniem większości ankietowanych pracodawców, w zakresie poprawy sytuacji na rynku pracy osób będących w trudnej sytuacji priorytetowo należałoby wspierać osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności (43,9% wskazań), osoby starsze (33,7%) oraz kobiety powracające na rynek pracy po urlopach związanych z urodzeniem i wychowywaniem dzieci (29,2%). Zdecydowanie rzadziej wskazywano na osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych lub cywilno-prawnych innych niż osoby z niepełnosprawnościami oraz reemigrantów (odpowiednio 9,1% i 4,4% wskazań). Do innych grup wymagających szybkiej interwencji zaliczono osoby o niskich kwalifikacjach oraz osoby zamieszkujące obszary wiejskie (1,6%).

**Wykres 77. Które grupy docelowe powinny być Pana/i zdaniem wspierane priorytetowo?**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=383].

Warto również przyjrzeć się, jak swoją sytuację na rynku pracy oceniają same osoby należące do grup odbiorców wsparcia. Osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych swoją sytuację w tym zakresie oceniały najczęściej jako przeciętną (46,2%) lub złą (30,8%). Na oceny pozytywne wskazało jedynie 15,4% ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych. Osoby zatrudnione na umowach cywilno-prawnych natomiast najczęściej określały swoją sytuację na rynku pracy jako ani dobrą, ani złą (66,7%). Odsetek ocen dobrych sięgał 15,2%, natomiast złych i bardzo złych – 11,5%.

Również ankietowani ubodzy pracujący swoją sytuację na rynku pracy oceniali zwykle jako ani dobrą, ani złą (73,3%). Na oceny dobre i złe wskazało po 6,7% respondentów.

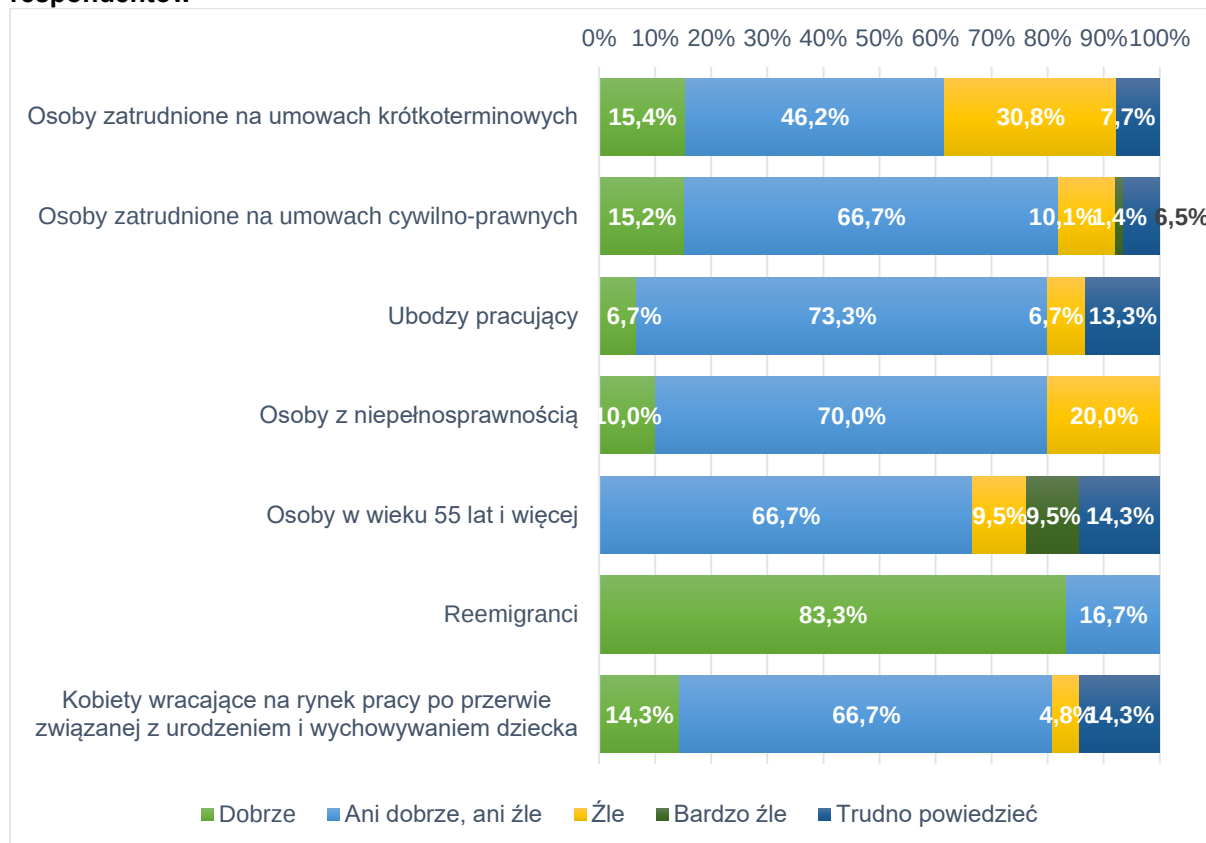
Osoby w wieku 55 lat i więcej z kolei najczęściej przeciętnie oceniały swoją sytuację zatrudnienia (66,7%). Również uczestniczące w badaniu osoby z niepełnosprawnością lub ograniczoną mobilnością swoją sytuację w omawianym zakresie oceniały zwykle jako przeciętną (70% wskazań).



Ankietowani reemigranci z kolei najczęściej dobrze oceniali swoją sytuację w tym zakresie (83,3%). Pozostałe 16,7% badanych wskazało na oceny przeciętne.

Kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych swoją sytuację na rynku pracy zwykle oceniały natomiast przeciętnie (66,7%). Udział ocen dobrych sięgał 14,3%, złych natomiast – 4,8%.

Wykres 78. Jak ocenia Pan/i swoją sytuację na rynku pracy? – odpowiedzi w podziale na typy respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

W celu uzupełnienia odpowiedzi na postawione pytanie badawcze warto również przyrzeć się wynikom przeprowadzonych wywiadów pogłębionych. Wynika z nich również, że grupy osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na warmińsko-mazurskim rynku pracy zostały trafnie określone w ramach FEWiM 2021-2027. Województwo warmińsko-mazurskie zdaniem respondentów boryka się z wysokim poziomem bezrobocia, niskimi płacami oraz ograniczonymi możliwościami zatrudnienia, co dotyczy szczególnie określone grupy zawodowe i społeczne, które uwzględnione zostały w opracowanej grupie docelowej. Szczególną uwagę zwrócono na osoby starsze, które zdaniem badanych stanowią jedną z najbardziej narażonych grup na rynku pracy. Często borykają się bowiem z barierami związanymi z



nieaktualnymi kwalifikacjami, problemami zdrowotnymi oraz stereotypami dotyczącymi ich zdolności do pracy.

Warto podkreślić, że przeprowadzone wywiady nie wskazują na potrzebę rozszerzenia grupy docelowej. Niemniej, biorąc pod uwagę analizy przedstawione w poprzednich podrozdziałach, zdaniem ewaluatora odpływ ludzi młodych i wykwalifikowanych stanowi szczególny problem dla analizowanego regionu. Tymczasem analizowana grupa docelowa wsparcia nie obejmuje tejże grupy osób, skupiając się m.in. na kwestii reemigracji która jednak nie obejmuje szczególnie licznej grupy osób. Tym samym warto rozważyć modyfikację przyszłego wsparcia (bądź jego rozszerzenie) o elementy mogące ograniczyć odpływ młodych, wykwalifikowanych mieszkańców regionu zatrudnionych na umowach krótkoterminowych, umowach cywilno-prawnych lub mających status ubogich pracujących (poprzez np. rozszerzenie grupy docelowej interwencji o migrantów wewnętrznych). Wsparcie oferowane w ramach Działania 7.2 nie odpowiada co prawda zakresem, który mógłby zostać wykorzystany do zatrzymania odpływu wykwalifikowanych, młodych osób, lecz warto rozważyć uwzględnienie tejże grupy w ramach innych działań, które realizowane będą w przyszłości.

Podsumowanie

Grupy docelowe wsparcia w ramach FEWiM 2021-2027 zostały trafnie określone, co potwierdzają przeprowadzone badania. **Szczególnie trudna sytuacja dotyczy osób z niepełnosprawnościami oraz osób powyżej 55. roku życia**, które mierzą się z uprzedzeniami pracodawców, niską dostępnością miejsc pracy oraz ograniczeniami zdrowotnymi lub stereotypami. Badania sugerują jednak, że wsparcie warto rozszerzyć o młodych, wykwalifikowanych mieszkańców regionu, aby przeciwdziałać ich odpływowi do innych (krajowych) ośrodków miejskich.



2.3. Identyfikacja dobrych praktyk (w tym rozwiązań, które sprawdziły się w innych krajach UE, możliwych do zaimplementowania w warunkach polskich) służących poprawie sytuacji osób pracującym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, możliwych do wykorzystania w ramach FEWiM 2021-2027 (w tym określenie warunków niezbędnych do wdrożenia danego rozwiązania)

2.3.1. Które z dotychczas zrealizowanych przedsięwzięć w obszarze rynku pracy skierowanych do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, można uznać za najbardziej odpowiednie względem założonego celu i osiągniętych efektów – tak, aby mogły służyć, jako dobre praktyki? Czy w innych krajach Unii Europejskiej istnieją dobre praktyki w obszarze skutecznego wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – w tym w szczególności kobiet, osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, oraz osób w wieku powyżej 55 lat?

Analizowana kwestia podjęta została podczas przeprowadzonego badania FGI. Uczestnicy powoływali się na przykłady (mogące w ich opinii uchodzić za dobre praktyki), obejmując projekty, które oferują wsparcie w podnoszeniu kwalifikacji, szczególnie w zawodach wymagających specyficznych umiejętności. Pozwala to uczestnikom na zwiększenie swojej wartości na rynku pracy, plasując się w konkretnej niszy, w ramach której nie odnotowuje się istotnej konkurencji na rynku pracy. Inicjatywy te pozwalają na rozwój umiejętności technicznych i zawodowych, które mają bezpośrednie przełożenie na możliwości zatrudnienia, w tym w szczególności w perspektywie długoterminowej, opartej o stabilną formę umowy. Zdaniem ewaluatora podejście to jest szczególnie przydatne, wymaga jednak od beneficjenta projektu dobrej znajomości lokalnego rynku pracy i dużego nacisku na precyzyjność i jakość procesu opracowania Indywidualnych Planów Działania. Jak wynika z doświadczenia ewaluatora, beneficjenci często nastawiają się (mimo teoretycznej konieczności przeprowadzenia diagnozy i dopasowania wsparcia) na skierowanie uczestników na szkolenia grupowe, bądź wchodzące w skład odgórnie przyjętego przez nich zestawienia tematycznego szkoleń (zjawisko to zauważalne było na terenie wielu województw). Stąd ponownie podkreślić należy wniosek dotyczący istotności zagwarantowania rzetelnie opracowywanych Planów, odnoszących się do specyficznych potrzeb uczestników wsparcia.



Uczestnicy FGI zwracali jednak uwagę, że samo szkolenie (nawet pomimo znalezienia konkretnej niszy) niekiedy nie wystarcza, jeśli brakuje lokalnych miejsc pracy i inwestycji, które mogłyby zapewnić stabilne zatrudnienie w tymże sektorze. Istotnym elementem, który powinien być wdrażany zdaniem badanych, jest więc nie tylko wsparcie w zakresie umiejętności, ale też tworzenie systemowych połączeń między kształceniem a lokalnymi potrzebami rynku pracy, co mogłoby zwiększyć skuteczność tego typu działań.

Warto również przyrzeć się dobrym praktykom w realizacji działań skierowanych na poprawę sytuacji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zidentyfikowanym w ramach case study, tj.:

- NOWY START – program przeddefiniowania ścieżki zawodowej dla osób pracujących w trudnej sytuacji;
- Nowe kwalifikacje – lepsze jutro. Zindywidualizowany program wsparcia osób pracujących z terenu województwa podkarpackiego;
- Hamburger Weiterbildungsbonus PLUS.

Zaznaczyć należy w tym miejscu, że analizowane województwo charakteryzuje się unikalnymi wyzwaniami, takimi jak duże rozproszenie ludności, niski poziom industrializacji, dominacja sektora rolniczego oraz niski poziom mobilności zawodowej. Tymczasem w większości państw UE rynki pracy działają w warunkach bardziej rozwiniętej infrastruktury przemysłowej i wyższego poziomu urbanizacji, co ogranicza porównywalność. Jednocześnie przykłady interwencji ukierunkowanych na rolnictwo lub tereny peryferyjne są rzadziej dokumentowane na poziomie unijnym, co utrudnia znalezienie odpowiednich analogii, a przykłady z doświadczeń polskich programów oferują bardziej adekwatne rozwiązania, pozostając łatwiejszymi do zaadaptowania. Z tychże względów w zakres analizy case study weszły dwa przykłady rozwiązań krajowych oraz jedno zagraniczne.

Szczegóły dotyczące poszczególnych inicjatyw zawarto w aneksie. W tym miejscu warto natomiast zwrócić uwagę na zidentyfikowane w ich ramach korzyści i dobre praktyki.

Projekt NOWY START – program przeddefiniowania ścieżki zawodowej dla osób pracujących w trudnej sytuacji skierowany do 108 osób powyżej 29 roku życia, z obszaru województwa kujawsko-pomorskiego, zatrudnionych na umowach krótkoterminowych lub pracujących w ramach umów cywilno-prawnych, których miesięczne zarobki nie przekraczają wysokości minimalnego wynagrodzenia lub tzw. ubogich pracujących. Projekt łączy elementy wsparcia oferowanego obecnie zarówno w ramach Działania 7.2 FEWiM, jak i pozostałych działań. Ciekawym



podejściem jest uwzględnienie w ramach jednego projektu wsparcia z zakresu doradztwa zawodowego (opartego o IPD) i rozwijania kompetencji/kwalifikacji zawodowych, z jednoczesną możliwością wykorzystania ścieżki dotacyjnej na rozpoczęcie działalności. W ramach projektu umożliwiono odbycie staży zawodowych, przy jednoczesnym otrzymywaniu z tego tytułu stypendium (wsparcie finansowe w podobnej postaci objęło również organizowane szkolenia, co miało wpływ na zmotywowanie uczestników do brania udziału w organizowanych działaniach). Jak wykazano w aneksie, w ramach projektu zastosowano stosunkowo szeroki zakres działań promocyjnych. Jednym ze sposobów dotarcia do potencjalnych uczestników była natomiast organizacja spotkań informacyjno-rekrutacyjnych w formule online. Jak zaznaczano, było to w dużej mierze podyktowane sytuacją epidemiczną, lecz zdaniem ewaluatora stanowi to ciekawe uzupełnienie działań rekrutacyjnych, znacząco ułatwiające wzięcie w nich udziału osobom pracującym.

W przypadku projektu *Nowe kwalifikacje – lepsze jutro. Zindywidualizowany program wsparcia osób pracujących z terenu województwa podkarpackiego* najważniejsze problemy, które zwalczać ma wsparcie to dezaktualizacja wykształcenia i umiejętności zawodowych, niski poziom kwalifikacji zawodowych, utrudniony dostęp do instrumentów rynku pracy, niskie zarobki. Projekt skierowany był do osób pracujących z województwa podkarpackiego.

Co ciekawe, identyfikacja problemów wynikała nie tylko z wieloletniego doświadczenia beneficjenta, lecz opiera się również na diagnozie przeprowadzonej zarówno wśród przedstawicieli grupy docelowej wsparcia, jak i wśród instytucji wspierających te osoby. Jednocześnie, ciekawym rozwiązaniem jest rozszerzenie wsparcia do populacji wykraczającej poza analizowany region. Uczestnikiem projektu mogły bowiem zostać osoby pobierające naukę na obszarze województwa. Ze względu na zidentyfikowany w raporcie problem odpływu ludzi młodych i wykształconych, rozpoczynających pracę w województwie warmińsko-mazurskim, ciekawym rozwiązaniem byłoby rozszerzenie wsparcia o ww. grupę osób. Biorąc pod uwagę funkcjonowanie na tymże obszarze zarówno publicznych, jak i prywatnych uczelni, umożliwienie młodym osobom udziału we wsparciu ukierunkowanym na dostosowanie do lokalnego rynku pracy docelowo mogłoby być determinantą dłuższego zamieszkania na obszarze województwa. Jednocześnie takie rozwiązanie wpłynęłoby na poprawę sytuacji osób ubogich pracujących – jak bowiem wykazało obecne badanie, to wśród osób młodych najczęściej spotkać można osoby o szczególnie niskich zarobkach.

Ostatni z badanych projektów, Hamburger Weiterbildungsbonus PLUS, realizowany był na obszarze Hamburga umożliwiając wsparcie szkoleń i rozwoju kwalifikacji pracowników. Program skierowany była zarówno do mieszkańców Hamburga, jak i osób pracujących na jego terenie (podobnie jak wskazany poprzedni projekt



skierowany dla osób pracujących *Nowe kwalifikacje – lepsze jutro*), a szczególnie nacisk położony został na wsparcie kobiet.

Wsparcie skierowane zostało zarówno dla pracowników przedsiębiorstw (z wyłączeniem dużych podmiotów), jak i osób samozatrudnionych, mających działalność zarejestrowaną na terenie Hamburga (i tam też odprowadzających podatki). Dla ww. grup przewidziano wsparcie w postaci 50% dopłaty do kursów zawodowych. Wyodrębniono ponadto grupę pracowników/osób samozatrudnionych działających w sektorze kreatywnym – dla tej grupy wysokość wsparcia wynosi już 90%. Do ww. branż zaliczono m.in. architekturę, design, film, literaturę, muzykę, prasę, IT, teatr, taniec, reklamę. W ten sposób w ramach projektu w sposób szczególny wsparto branże, które stanowić miały priorytet rozwojowy. Co istotne, wsparcie dla ww. branż nie zostało skierowane do wszystkich przedstawicieli tychże sektorów, wprowadzono bowiem limity dochodów osiąganych dotychczas w skali roku. Co istotne, warunkiem skorzystania z preferencyjnego wsparcia (prócz pracy w ww. sektorach przy zachowaniu odpowiednich limitów dochodów) była również rozmowa z przedstawicielem *Hamburg Kreativ Gesellschaft* - miejskiej instytucji założonej w 2010 roku w Hamburgu, mającej na celu wspieranie i promowanie lokalnej branży kreatywnej. Instytucja ta odgrywa kluczową rolę w rozwoju i wsparciu sektora kreatywnego w Hamburgu, przyczyniając się do innowacji i wzrostu gospodarczego miasta. Przed uzyskaniem wsparcia występował obowiązek przeprowadzenia rozmowy wstępnej, kwalifikującej do udziału we wsparciu z przedstawicielem ww. instytucji. Podczas rozmowy ustalane były wstępne potrzeby danej osoby oraz odpowiadano na pytania potencjalnych uczestników. Co istotne, rozmowa ta odbywała się przed formalnym aplikowaniem o wsparcie, wobec czego możliwe było uzyskanie konkretnych informacji na temat tego co można uzyskać w ramach wsparcia i podjąć ostateczną decyzję.

2.3.2. Czy zidentyfikowane przykłady dobrych praktyk można przenieść do FEWiM 2021-2027 (w zakresie typów wsparcia, grupy docelowej, podmiotu realizującego, a także sposobu realizacji wsparcia)? Jeśli tak, to które i w jaki zakresie?

Zdaniem Zespołu Badawczego istnieje możliwość zainspirowania się wskazanymi przykładami dobrych praktyk w obszarze wsparcia udzielanego w ramach Działania 7.2. Możliwe byłoby bowiem uzupełnienie stosowanych rozwiązań rekrutacyjnych o spotkania informacyjno-rekrutacyjnych w formule online. Byłoby to szczególnie przydatne biorąc pod uwagę grupę docelową, posiadającą zobowiązania zawodowe i rodzinne. Z elementem tym wiąże się również dobra praktyka zaobserwowana w projekcie realizowanym na obszarze Hamburga. Organizacja spotkań wstępnych (poprzedzających faktyczne zgłoszenie do programu), na których można by poznać szczegółowe możliwości wsparcia (z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb potencjalnego uczestnika i możliwości samego podmiotu organizującego wsparcie)



niewątpliwie mogłoby przyczynić się do ułatwienia procesu rekrutacyjnego. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że z doświadczenia ewaluatora wynika, że istotnym problemem w ramach realizacji podobnych programów wsparcia są późniejsze rezygnacje uczestników (już w trakcie realizacji projektów). Tego rodzaju spotkania obniżyłyby takie ryzyko, gdyż uczestnicy jeszcze przed przystąpieniem do wsparcia byłoby świadomi czego konkretnie mogą od niego oczekiwać.

Na uwagę zwraca również dobra praktyka zaobserwowana w projekcie realizowanym na obszarze Hamburga polegająca na wyodrębnieniu grupy pracowników/osób samozatrudnionych działających w sektorze kreatywnym. Jest to szczególnie istotne w przypadku województwa warmińsko-mazurskiego, którego strategia rozwoju³⁹ wskazuje na konieczność wsparcia wszelkich przejaw twórczości w regionie. Jak wynika z raportu z realizacji Strategii⁴⁰, liczba przedsiębiorstw zaliczanych do przemysłów kultury i kreatywnych w województwie warmińsko-mazurskim systematycznie wzrasta. W roku 2019 wyniosła 4 503, zaś w 2023 r. kształtowała się na poziomie 5 033 (wzrost o 11,8%). Ostatnia z wymienionych dobrych praktyk odnosi się do rozszerzenia wsparcia do populacji wykraczającej poza analizowany region, tj. osób uczących się na terenie województwa. Wprowadzenie takiego rozwiązania wymagałoby już dalej idących zmian w dotychczasowym zakresie wsparcia, lecz warto je rozważyć (m.in. ze względu na zidentyfikowany w raporcie problem odpływu ludzi młodych i wykształconych z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego). Zdaniem ewaluatora rozszerzenie grupy docelowej powinno jednak nastąpić jedynie w przypadku ewentualnych trudności we wdrażaniu interwencji (np. w obliczu ryzyka niewydatkowania alokacji przewidzianej na działanie).

³⁹ Strategia Warmińsko-Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego

⁴⁰ Raport okresowy nr XIX z realizacji Strategii w latach 2021-2023



2.4. Wypracowanie wniosków i rekomendacji w zakresie m.in. ewentualnej korekty interwencji zaplanowanej w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027

2.4.1. Czy zaproponowany w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027 katalog form wsparcia powinien zostać zmodyfikowany? Jeśli tak, to jakie formy wsparcia należy zmienić/o jakie formy uzupełnić?

Do form wsparcia zaplanowanych w Działaniu 7.2 FEWiM 2021-2027 należą działania aktywizacyjne skierowane do osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym:

- zapewnienie możliwości podnoszenia kwalifikacji i kompetencji/umiejętności oraz doskonalenia zawodowego;
- dostosowanie wsparcia do indywidualnych predyspozycji uczestników, ich dotychczasowych doświadczeń zawodowych i umiejętności;
- opracowanie/aktualizacja Indywidualnego Planu Działania lub analogicznego dokumentu dla każdego z uczestników;
- przeprowadzenie diagnozy potrzeb szkoleniowych lub walidacyjnych i możliwości doskonalenia zawodowego danego uczestnika;
- wykorzystanie instrumentów i usług rynku pracy wskazanych w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*⁴¹ lub innych działań przyczyniających się do aktywizacji zawodowej lub poprawy sytuacji danej osoby na rynku pracy (np. doradztwo, szkolenia, staże, pośrednictwo pracy itp.).

Przy czym nie mogą to być działania służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia⁴².

W zakresie sposobu realizacji, w opinii ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w celu poprawy dostępności do planowanego wsparcia warto byłoby stosować dodatkowe wsparcie finansowe za udział w projekcie (42,5%). Dobrym rozwiązaniem byłoby również uelastycznienie godzin szkoleń (35,9%) oraz realizacja ich w formie zdalnej (38,3%). Niemal co piąty z respondentów wskazywał ponadto na potrzebę zwiększenia

⁴¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

⁴² Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, Wersja SZOP.FEWM.012, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, s. 163-164.



nacisku na informowanie o organizowanym wsparciu (22,8%), natomiast na realizację szkoleń w dniach wolnych od pracy wskazało 21,6% badanych.

Wykres 79. Jakie, Pana/i zdaniem, rozwiązania można zaproponować w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Przeprowadzone wywiady pogłębione nie wskazują na potrzebę rozszerzenia katalogu wsparcia. Większość respondentów pozytywnie oceniła dotychczasowy katalog form wsparcia, stwierdzając przy tym że nie wymaga on rozszerzenia. Ponadto badani zwracali uwagę na fakt ograniczenia ustawowego możliwości do wykorzystania form wsparcia, nie upatrując w tym miejscu pola do większych zmian. Co więcej, zdaniem badanych obecna interwencja czerpie z doświadczeń poprzedniej perspektywy, w ramach której realizowane wsparcie spotkało się ze sporym sukcesem. Podkreślano jednocześnie komplementarność wsparcia.

Wśród pozostałych odpowiedzi identyfikowano natomiast potrzebę uwzględnienia elastycznych terminów wsparcia, szczególnie w kontekście osób powracających na rynek pracy (np. kobiety po urlopach macierzyńskich). Opinia ta znajduje potwierdzenie w przedstawionych powyżej wynikach ankietyzacji, gdzie elastyczne godziny szkoleń znalazły się na drugiej pozycji w zakresie pytanie dotyczącego rozwiązań, które można zaproponować w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

Ponadto osoby w trudnej sytuacji mogą potrzebować dodatkowego wsparcia psychologicznego i motywacyjnego, aby móc w pełni skorzystać z oferowanych form wsparcia zawodowego. Osoby z długim doświadczeniem zawodowym, dotknięte



zmianami strukturalnymi, mogłyby korzystać z mentoringu, co pozwoliłoby im lepiej wykorzystać swoje umiejętności w nowych sektorach.

Jednocześnie zaznaczano, że **współczesny rynek pracy wymaga od pracowników coraz większych umiejętności cyfrowych**. W szczególności osoby starsze oraz osoby z ograniczonym dostępem do technologii mogą mieć trudności z adaptacją do nowych wymagań (również przeprowadzona ankietyzacja wskazuje na potrzebę rozwijania kompetencji cyfrowych – wariant ten wskazało ponad 40% badanych osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy). Programy wsparcia powinny bardziej koncentrować się na rozwijaniu umiejętności cyfrowych uczestników, aby zwiększyć ich konkurencyjność na rynku pracy.

Abstrahując od powyższych zapisów i (jak już zaznaczono we wcześniejszym fragmencie analizy) zdaniem ewaluatora odpływ ludzi młodych i wykwalifikowanych stanowi szczególny problem dla analizowanego regionu. Tymczasem analizowana grupa docelowa wsparcia nie obejmuje teŹ grupy osób, skupiając się m.in. na kwestii reemigracji, która jednak nie obejmuje szczególnie licznej grupy osób. Również wśród respondentów wywiadów pogłębionych pojawiały się opinie dotyczące kluczowej roli osób młodych i wykształconych, względem których naleŹałoby zaproponować działania zachęcające do powrotu do miejsca zamieszkania (po ukończeniu studiów). **Tym samym warto rozwaŹyć modyfikację przyszłego wsparcia (bądź jego rozszerzenie) o elementy mogące ograniczyć odpływ młodych, wykwalifikowanych mieszkańców regionu (poprzez np. rozszerzenie grupy docelowej interwencji o migrantów wewnętrznych).** Wsparcie oferowane w ramach Działania 7.2 nie odpowiada co prawda zakresem, który mógłby zostać wykorzystany do zatrzymania odpływu wykwalifikowanych, młodych osób, lecz warto rozwaŹyć uwzględnienie teŹ grupy w ramach innych działań, które realizowane będą w przyszłości.

Warto również zwrócić uwagę na wyniki przeprowadzonego badania FGI. Jego uczestnicy zaznaczali bowiem potrzebę modyfikacji katalogu form wsparcia w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027. W szczególności podkreślano potrzebę rozszerzenia wsparcia o formy odpowiadające na specyficzne potrzeby rynku pracy w regionie warmińsko-mazurskim. Sugerowano między innymi włączenie programów wspierających przygotowanie do pracy zdalnej, co mogłoby przeciwdziałać wykluczeniu cyfrowemu, szczególnie na obszarach wiejskich, gdzie dostępność cyfrowa i infrastruktura nadal są ograniczone.

Podsumowanie

Katalog form wsparcia w Działaniu 7.2 FEWiM 2021-2027 w duŹej mierze odpowiada potrzebom grupy docelowej, jednak zidentyfikowano kilka obszarów, które można by usprawnić. Sugeruje się możliwość wprowadzenia wsparcia finansowego za udział w



projekcie (np. płatne szkolenia), co mogłoby zwiększyć dostępność programu i motywację uczestników. **Częstsze stosowanie elastycznych godzin i form szkoleń, w tym realizacja szkoleń zdalnych lub w dogodnych godzinach, ułatwiłoby dostęp do wsparcia osobom pracującym, kobietom wracającym na rynek pracy i osobom starszym.**

W kontekście współczesnych wymagań rynku pracy, istotne jest również włączenie rozwijania kompetencji cyfrowych, zwłaszcza dla osób starszych i tych z ograniczonym dostępem do technologii. Ważną rolę może też odegrać wsparcie transportowe, obejmujące zapewnienie usług transportowych, co jest istotne w regionie z ograniczoną infrastrukturą komunikacyjną. Dodatkowo należy mieć na uwadze potrzebę rozszerzenia wsparcia na młodych, wykształconych mieszkańców regionu, zatrudnionych na umowach krótkoterminowych, umowach cywilno-prawnych lub mających status ubogich pracujących, aby przeciwdziałać ich odpływowi i zwiększyć szanse na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy.

2.4.2. Czy istnieją jakieś specyficzne cechy beneficjentów (tj. podmiotów realizujących projekty), które mają wpływ na większą użyteczność, skuteczność i efektywność wsparcia udzielanego osobom pracującym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy? Jeżeli tak, to jakie?

Zgodnie z przyjętymi założeniami, o wsparcie w Działaniu 7.2 FEWiM 2021-2027 mogą ubiegać się wszystkie podmioty, z wyłączeniem osób fizycznych. Ogólny typ beneficjentów obejmuje:

- administracja publiczna;
- instytucje nauki i edukacji;
- instytucje wspierające biznes;
- organizacje społeczne i związki wyznaniowe;
- partnerstwa;
- partnerzy społeczni;
- przedsiębiorstwa;
- służby publiczne.

Biorąc pod uwagę szczegółową listę podmiotów uprawnionych do ubiegania się o środki w analizowanym Działaniu, zaliczają się do nich:

- centra aktywności lokalnej;
- duże przedsiębiorstwa;
- inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki;
- instytucje integracji i pomocy społecznej;
- instytucje kultury;



- instytucje otoczenia biznesu;
- instytucje rynku pracy;
- izby gospodarcze;
- jednostki organizacyjne działające w imieniu JST;
- JST;
- kościoły i związki wyznaniowe;
- lokalne grupy działania;
- MŚP;
- niepubliczne instytucje kultury;
- niepubliczne podmioty integracji i pomocy społecznej;
- organizacje pozarządowe;
- organizacje zrzeszające pracodawców;
- ośrodki kształcenia dorosłych;
- partnerstwa instytucji pozarządowych;
- podmioty ekonomii społecznej;
- podmioty świadczące usługi publiczne w ramach realizacji obowiązków własnych JST;
- uczelnie;
- związki zawodowe.

Każdorazowo do ogłaszanego naboru projektów Instytucja Ogłaszająca Nabór zobligowana jest określić szczegółowe zasady realizacji wsparcia w kryteriach wyboru projektu oraz w Regulaminie wyboru projektów (w zakresie poszczególnych typów projektów)⁴³. W przypadku ogłoszonego dotychczas naboru do Działania 7.2, realizowane wsparcie ma dotyczyć aktywizacji zawodowej osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych, umowach krótkoterminowych oraz osób o niskim wynagrodzeniu, której celem jest zwiększenie dostępu do stabilnego zatrudnienia oraz miejsc pracy lepszej jakości dzięki możliwości podnoszenia kwalifikacji i kompetencji/umiejętności oraz doskonalenia zawodowego. O wsparcie z Programu mogą przy tym ubiegać się przedsiębiorstwa, jednostki samorządowe oraz organizacje pozarządowe⁴⁴.

Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych, beneficjenci, którzy mają doświadczenie w realizacji projektów z zakresu rynku pracy, zwłaszcza tych finansowanych ze środków unijnych, są w stanie lepiej zarządzać zasobami i skuteczniej koordynować działania. Ich znajomość procedur, wymagań formalnych oraz umiejętność efektywnego zarządzania budżetem

⁴³ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur, Wersja SZOP.FEWM.012, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, s. 165-166.

⁴⁴ FEWM.07.02-IP.01-001/24 Poprawa sytuacji zawodowej osób pracujących, <https://funduszeuropejskie.warmia.mazury.pl/nabory/82> [dostęp na dzień: 21.09.2024].



zwiększa szanse na pomyślną realizację projektów i osiągnięcie zakładanych celów. Nie bez znaczenia jest w tym aspekcie również wynikające z tego doświadczenie w zarządzaniu finansami pozwala na bardziej efektywne alokowanie środków, co przekłada się na wyższy jakościowo poziom wsparcia dla uczestników programów. Wpływ doświadczenia beneficjentów podkreślany był już we wcześniejszej ewaluacji (z 2019 r.), kiedy to zidentyfikowano zdania beneficjentów potwierdzające, że przy realizacji projektów korzystali z wypracowanych przez siebie dobrych praktyk i modeli wynikających ze swojego wcześniejszego doświadczenia w realizacji projektów finansowanych ze środków UE⁴⁵. Badanie to potwierdziło jednocześnie, że na zmiany w zakresie sytuacji uczestników na rynku pracy miało wcześniejsze doświadczenie beneficjentów związane z realizacją podobnych projektów⁴⁶.

Respondenci zaznaczyli również, że podmioty, które potrafią budować partnerstwa z lokalnymi instytucjami, takimi jak urzędy pracy, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa czy instytucje edukacyjne, mają większe możliwości w zakresie realizacji projektów. Dzięki temu wsparcie może być bardziej kompleksowe, lepiej dostosowane do specyficznych potrzeb beneficjentów oraz lepiej zintegrowane z lokalnym rynkiem pracy.

Ponadto wskazano, że podmioty realizujące projekty, które stosują zindywidualizowane podejście do beneficjentów, są w stanie lepiej dostosować oferowane formy wsparcia do konkretnych potrzeb osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. To podejście zwiększa skuteczność interwencji, ponieważ uwzględnia różnorodność sytuacji zawodowych, kwalifikacji i predyspozycji uczestników. Trudno jednak zidentyfikować tego rodzaju podmiot na etapie weryfikacji wniosku o dofinansowanie. Szczegóły w tym zakresie możliwe są bowiem do poznania dopiero po rzeczywistych efektach wsparcia, w tym mierzonych opiniami samych uczestników.

Istotnym elementem jest również dotychczasowa realizacja projektów realizowanych z określonymi grupami. Beneficjenci, którzy mają doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnościami czy osobami powyżej 50. roku życia, lepiej rozumieją ich potrzeby i bariery. To doświadczenie pozwala na skuteczniejsze zaprojektowanie wsparcia, które odpowiada na specyficzne wyzwania tych grup. **W tym zakresie sprawdza się weryfikacja doświadczenia nabytego podczas dotychczasowej perspektywy finansowej. W tym miejscu zaznaczyć należy, że zdaniem ewaluatora kwestia doświadczenia beneficjentów została szeroko i trafnie uwzględniona w przyjętych kryteriach wyboru projektów.** Zastosowane zostały

⁴⁵ Wpływ interwencji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 na zatrudnienie i rynek pracy w województwie warmińsko-mazurskim, s. 91.

⁴⁶ Ibidem, s. 176.



zarówno kryteria zero-jedynkowe (co najmniej dwuletnie doświadczenie), jak i punktowe (*Doświadczenie Wnioskodawcy i Partnerów (o ile dotyczy) w zakresie realizacji projektu oraz Adekwatność potencjału Wnioskodawcy i Partnerów (o ile dotyczy) oraz sposobu zarządzania projektem*). W związku z tym nie jest wymagane rozszerzanie kryteriów wyboru projektów.

Wśród analizowanych cech warto wymienić również pewną otwartość na innowacje. Beneficjenci, którzy są otwarci na innowacyjne rozwiązania, takie jak wykorzystanie nowoczesnych technologii, elastycznych form pracy czy nowych metod szkoleniowych, mogą zwiększyć skuteczność i atrakcyjność oferowanego wsparcia. Innowacyjne podejście pozwala na lepsze dostosowanie interwencji do zmieniających się warunków rynku pracy i potrzeb beneficjentów.

Podsumowanie

Beneficjenci, którzy mają doświadczenie w realizacji projektów rynku pracy, szczególnie finansowanych z funduszy unijnych, mogą efektywniej zarządzać zasobami i koordynować działania, co sprzyja osiągnięciu celów projektów. Ich znajomość procedur i wymagań formalnych, a także umiejętność zarządzania budżetem, przekłada się na lepszą jakość wsparcia. Również podmioty potrafiące budować partnerstwa z lokalnymi instytucjami, takimi jak urzędy pracy, organizacje pozarządowe i instytucje edukacyjne, mają większe możliwości kompleksowego i lokalnie zintegrowanego wsparcia.

Dodatkowo, **organizacje stosujące zindywidualizowane podejście są w stanie skuteczniej dostosować wsparcie do różnorodnych potrzeb uczestników, co zwiększa efektywność interwencji.** Ważnym atutem jest także doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnościami czy osobami powyżej 55. roku życia, które umożliwia lepsze zrozumienie napotykanym przez nich barier. Wprowadzone kryteria wyboru projektów, takie jak wymóg posiadania doświadczenia i ocena adekwatności potencjału, dobrze uwzględniają te potrzeby, co eliminuje konieczność ich rozszerzenia.



2.4.3. Jaki sposób realizacji wsparcia jest rekomendowany – tak, aby wsparcie było możliwie jak najbardziej użyteczne, skuteczne i efektywne (np. małe ryczałtowe projekty – tzn. takie w których koszty bezpośrednie rozliczane są za pomocą uproszczonych metod rozliczania wydatków vs. duże projekty; projekty o zasięgu lokalnym vs. subregionalnym vs. regionalnym, itd.)?

Kwestia sposobu realizacji wsparcia była oceniana przez badanych (przedstawicieli beneficjentów, instytucji zarządzającej oraz pośredniczącej FEWiM 2021-2027)w mocno niejednoznaczny sposób. Na podstawie jakościowej analizy porównawczej można wskazać jednak, że większa część respondentów opowiedziała się za realizacją wsparcia w formie niewielkich (lokalnych) projektów, rozliczanych metodami uproszczonymi. Tego typu projekty ograniczają niektóre obciążenia administracyjne oraz umożliwiają szybsze wdrożenie wsparcia, co jest kluczowe w obszarach o dużym rozproszeniu ludności i zróżnicowanych potrzebach, jak województwo warmińsko-mazurskie. Uczestnicy wsparcia realizowanego w takiej formule często czują się bardziej zaopiekowani, a zindywidualizowana opieka doradcza odgrywa istotną rolę w sukcesie przedsięwzięcia.

Jak zaznaczali badani, kluczowym elementem rekomendowanego wsparcia jest indywidualizacja pomocy. Wsparcie nie powinno być realizowane w sposób schematyczny, lecz powinno być dostosowane do specyficznych potrzeb i predyspozycji poszczególnych beneficjentów. Analiza rynku pracy, jak również zindywidualizowane podejście do każdej osoby, mogą znacząco zwiększyć skuteczność projektów. W wielu przypadkach okazało się, że schematyczne szkolenia, które nie odpowiadały realnym potrzebom rynku pracy, nie przyniosły oczekiwanych rezultatów. Z tego względu kluczowe jest, aby pomoc była dopasowana do specyficznych potrzeb lokalnych, zarówno w kontekście rynku pracy, jak i możliwości poszczególnych grup docelowych.

Jednakże, mimo zalet małych, lokalnych projektów, warto rozważyć również realizację wsparcia uzupełniającego – o większym zasięgu, regionalnym lub subregionalnym. Takie projekty pozwalają na lepszą koordynację zasobów oraz bardziej kompleksowe podejście do rozwiązywania problemów na rynku pracy. Jednocześnie programy tego typu są silnie rozpoznawalne, a w przypadku większych ośrodków miejskich, działania regionalne mogą lepiej odpowiadać na potrzeby większych grup beneficjentów. Istnieją jednak wyzwania związane z koordynacją działań na szerszą skalę, zwłaszcza w kontekście współpracy między beneficjentami a pracodawcami. W projektach o większym zasięgu często konieczne jest silniejsze zaangażowanie lokalnych partnerów, aby zapewnić skuteczność i odpowiednie dopasowanie wsparcia do potrzeb rynku. Jednocześnie jednak większe projekty zapewniają większą rozpoznawalność, budując zaufanie dla operatora i umożliwiając przez to sprawną rekrutację i realizację wsparcia.



Warto również zwrócić uwagę (jak podkreślono w trakcie wywiadów pogłębionych), że preferowana forma rozliczania projektów będzie zależna od typu beneficjenta. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że **dla organizacji pozarządowych i fundacji korzystniejsze są większe projekty realizowane długoterminowo, gdyż zapewniają stabilność działalności podmiotu w perspektywie długookresowej**. Potrzeby w realizacji tego typu długoterminowego wsparcia są żywe szczególnie w obecnym okresie, kiedy po stosunkowo długim okresie przejściowym (pomiędzy perspektywami finansowymi) podmioty te często nie mogły realizować działań, które niekiedy stanowią dla nich jedno z głównych form finansowania. Realizacja mniejszych (jednocześnie tańszych) projektów jest z kolei korzystna np. dla przedsiębiorstw, które nie posiadają z jednej strony tak szerokiego doświadczenia w realizacji tego typu projektów, a z drugiej dla których to realizacja projektu byłaby rodzajem dywersyfikacji działalności, a nie jej głównym trzonem.

Badani zaznaczali również, że po wieloletnich doświadczeniach w realizacji projektów aktywizacyjnych przyzwyczaili się już do tradycyjnych metod rozliczania kosztów, nie upatrując potrzeby wprowadzania zmian.

Warto w tym miejscu odnieść się również do wyników badania FGI. Uczestnicy byli zdania, że rekomendowane formy realizacji wsparcia w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027 powinny obejmować projekty mniejsze, z ryczałtowym rozliczeniem kosztów, które byłyby bardziej dostosowane do specyfiki lokalnych potrzeb województwa warmińsko-mazurskiego. Wspomniano, że małe projekty mogą być łatwiejsze w zarządzaniu i bardziej elastyczne, co jest istotne w kontekście ograniczonych zasobów w regionach o niższej gęstości zaludnienia i słabym skomunikowaniu między miejscowościami.

Dodatkowo wskazano na potrzebę prowadzenia działań o zasięgu lokalnym i subregionalnym, co pozwoliłoby na lepsze dostosowanie wsparcia do konkretnych, lokalnych potrzeb oraz problemów związanych z mobilnością i ograniczoną dostępnością do miejsc pracy.

Podsumowanie

Trudno jednoznacznie wskazać korzystniejszy wariant sposobu realizacji wsparcia. Oba warianty znajdują swoich zwolenników, co prowadzi do konkluzji w zakresie udzielania wsparcia w sposób dwutorowy, tj. w obszarze realizacji mniejszych projektów (rozliczanych metodami uproszczonymi) oraz organizacji naborów na projekty o większej skali, rozliczane w oparciu o tradycyjne metody. W każdym przypadku kluczowe jest jednak indywidualne podejście do beneficjentów oraz długoterminowe wsparcie doradcze, które pozwoli na stabilizację sytuacji uczestników na rynku pracy i lepsze efekty działań.



2.4.4. Jakie powinny być priorytety interwencji w analizowanym obszarze (tj. grupy docelowe, obszar realizacji, formy wsparcia, branże, wspierane kompetencje, itp.) zwiększające szanse osób z grupy docelowej na zmianę ich sytuacji na rynku pracy (z uwzględnieniem poszczególnych kategorii adresatów wsparcia, a także uwarunkowań i specyfiki regionalnej, w tym specyfiki warmińsko-mazurskiego rynku pracy)?

W oparciu o wyniki badań ilościowych z osobami pracującymi znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz regionalnymi pracodawcami można wskazać, że w województwie warmińsko-mazurskim **w najbardziej niekorzystnej sytuacji pod względem zawodowym znajdują się osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności. Priorytetowo wspierać należy również osoby w wieku 55+ oraz kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych.**

Analiza wyników badań ankietowych wskazuje również, że wsparcie w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027 powinno cechować się równym dostępem dla wszystkich, bez względu na obszar zamieszkania. Warto jednak byłoby podjąć wzmożone działania informacyjno-promocyjne skierowane zarówno do potencjalnych realizatorów projektów, jak i uczestników. Pozwoliłoby to ograniczyć ryzyko nieotrzymania wsparcia przez osoby najbardziej go potrzebujące, z uwagi na brak świadomości możliwości otrzymania pomocy. Na potrzebę rozszerzenia tego typu działań wskazywali również ankietowani pracujący znajdujący się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, będący potencjalnymi odbiorcami planowanych działań. Jest to niezbędne, tym bardziej, że – jak wskazują wyniki badania – poziom ich wiedzy nt. wsparcia oferowanego w ramach programu regionalnego w latach 2014-2020, jak i w obecnej perspektywie, był bardzo niski, a skala uczestnictwa w realizowanych projektach – znikoma.

Biorąc pod uwagę formy wsparcia, zgodnie z wynikami badania ankietowego z regionalnymi pracodawcami, **najpotrzebniejsza wydaje się realizacja szkoleń i kursów pozwalających na nabycie/podniesienie kwalifikacji pracowników.** Istotne znaczenie ma również wsparcie finansowe (np. w formie stypendium szkoleniowego dla uczestnika wsparcia), ze względu na niskie zarobki oraz wysokie koszty zatrudniania pracowników, ograniczające możliwości zwiększenia poziomu płac.

Projektując wsparcie skoncentrowane na rynku pracy warto również wziąć pod uwagę zapotrzebowanie pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach. Zgodnie z aktualnymi danymi, w województwie warmińsko-mazurskim nie identyfikowano żadnych zawodów nadwyżkowych. W zdecydowanej większości przypadków między popytem a podażą na rynku pracy istniała

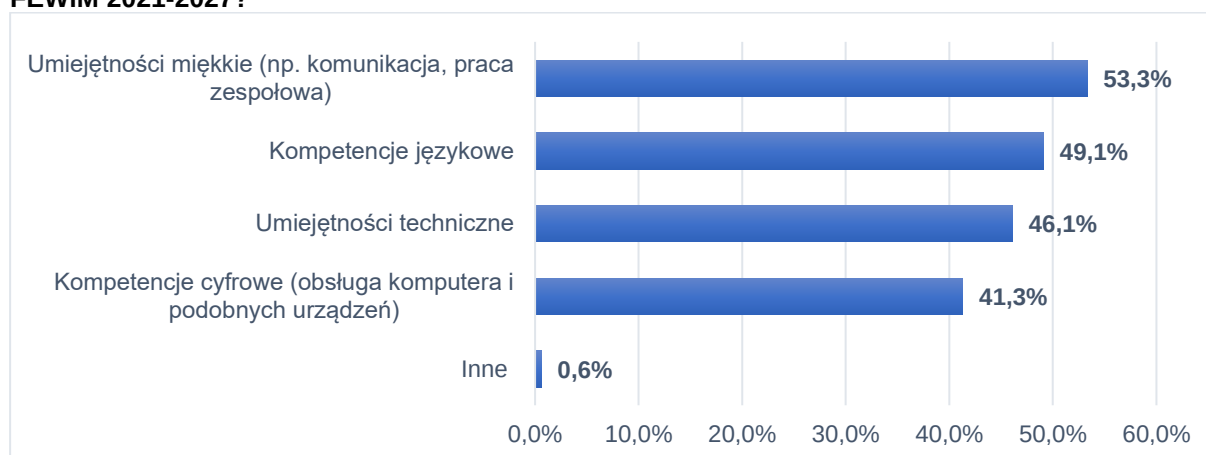


równowaga. Deficyt poszukujących pracy dotyczył natomiast 23 zawodów.

Brakowało m.in. pracowników medycznych, budowlanych, kierowców różnych kategorii i nauczycieli. Szczegółowa listę zawodów deficytowych dostępna jest na stronie internetowej <https://barometrzwodow.pl/>.

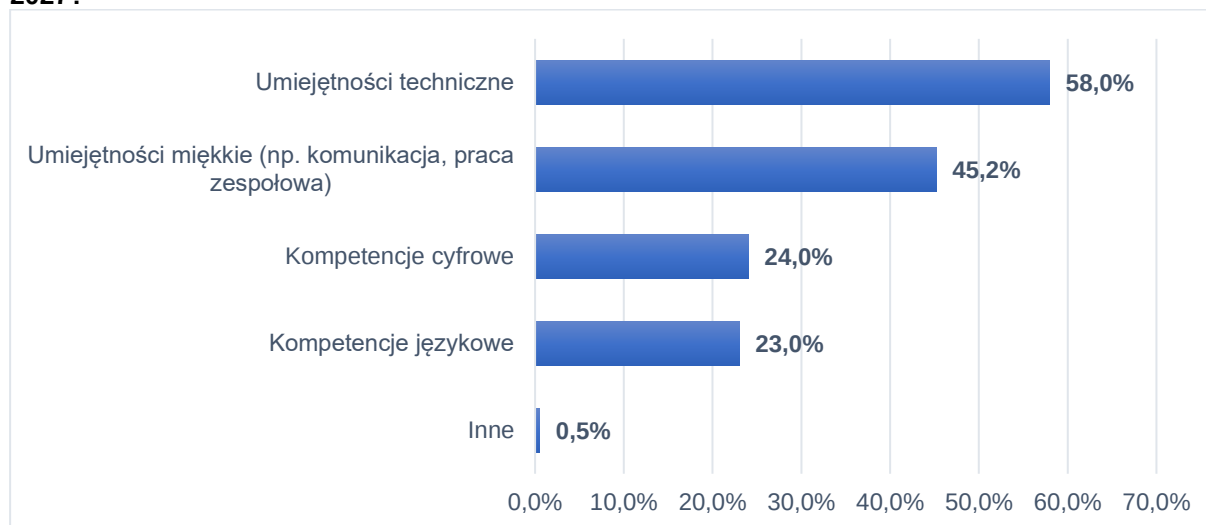
Zdaniem ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w ramach FEWiM 2021-2027 powinno się wspierać przede wszystkim działania skoncentrowane na rozwoju umiejętności miękkich (53,3%), kompetencji językowych (49,1%) oraz umiejętności technicznych (46,1%). Tylko nieco rzadziej deklarowano potrzebę wspierania kompetencji cyfrowych mieszkańców (41,3%). Wśród „innych” odpowiedzi wskazano na zapewnienie możliwości nabywania umiejętności i kwalifikacji praktycznych, jak prawo jazdy (0,6%).

Wykres 80. Jakie kompetencje, Pana/i zdaniem, powinny być szczególnie wspierane w ramach FEWiM 2021-2027?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Z kolei ankietowani pracodawcy do kompetencji, które powinny być szczególnie wspierane w ramach FEWiM 2021-2027, zaliczali głównie umiejętności techniczne (58,0%) oraz umiejętności miękkie (45,2%). Rzadziej wskazywano na kompetencje cyfrowe (24,0%), językowe (23,0%) czy dostosowane do aktualnie pojawiających się potrzeb (odpowiedzi inne: 0,5%).

**Wykres 81. Jakie kompetencje powinny być szczególnie wspierane w ramach FEWiM 2021-2027?**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=383].

W tym miejscu warto również zwrócić uwagę na wyniki przeprowadzonych wywiadów pogłębionych. **Badani podkreślali dobry kierunek interwencji, tj. nieograniczanie się do osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych** (wśród których często trudno osiągnąć zadowalające rezultaty), **a objęcie działaniami osób pracujących znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy**. Zdaniem badanych ta grupa cechuje się **dużo wyższym poziomem motywacji (ze względu na podejmowanie zatrudnienia), wobec czego upatrywać można w niej istotnej szansy na osiągnięcie wymiernych efektów interwencji**. Co istotne, znaczna część badanych (ponad połowa) nie upatrywała potrzeby wprowadzania zmian i korekt do aktualnie wdrażanego wsparcia.

Zdaniem części respondentów, interwencja powinna skupiać się jednak na obszarach pozbawionych większych zakładów pracy i cechujących się wysoką sezonowością zatrudnienia. Zdaniem badanych interwencja powinna wspierać sektory takie jak turystyka, rolnictwo, budownictwo, meblarstwo, produkcja tworzyw sztucznych oraz technologie informacyjne. Zauważalna jest również potrzeba wsparcia branż związanych z usługami, np. transportem i komunikacją.

Wśród kompetencji rekomendowanych do wspierania znalazły się głównie kompetencje cyfrowe, negocjacyjne, z zakresu zarządzania, obsługi klienta oraz umiejętności miękkie, które są szczególnie ważne w regionie warmińsko-mazurskim. Jednocześnie wielu pracowników nie posiada dostatecznych kwalifikacji lub wiedzy na temat nowoczesnych narzędzi do poszukiwania pracy.

Zaznaczano również, że osoby z grup szczególnie narażonych na wykluczenie zawodowe mogą potrzebować wsparcia psychologicznego. Programy wsparcia



powinny obejmować działania motywacyjne i doradcze, aby pomóc uczestnikom w przezwyciężaniu barier psychologicznych i zwiększyć ich motywację do aktywności zawodowej.

Wśród branż, na których powinna skupiać się interwencja badani wymieniali przede wszystkim sektor turystyczny. Województwo warmińsko-mazurskie, z uwagi na swoje walory przyrodnicze, ma duży potencjał w sektorze turystyki. Szkolenia i wsparcie związane z obsługą turystyki, gastronomią czy hotelarstwem mogą zwiększyć szanse na znalezienie pracy przez osoby o niskich kwalifikacjach. Ponadto wymieniano rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze, które to odgrywają ważną rolę w gospodarce regionu.

Wśród opinii uczestników wywiadów pogłębionych znalazły się również rekomendacje w zakresie uwzględnienia rosnącego znaczenia umiejętności cyfrowych i technologii IT, które potencjalnie daje możliwość zatrudnienia w nowych sektorach gospodarki. Zdaniem badanych, szkolenia w zakresie programowania, administracji systemami czy obsługi nowoczesnych narzędzi cyfrowych mogą zwiększyć konkurencyjność osób młodych oraz osób powracających na rynek pracy. Zdaniem ewaluatora należy jednak ostrożnie podchodzić do tego zalecenia. Po okresie pandemii odnotowuje się spadek popytu na usługi IT, mający odzwierciedlenie w zwolnieniach grupowych w ramach tego sektora. Jednocześnie branża ta cechuje się wysokim progiem wejścia oraz bardzo dużą liczbą aplikujących na stanowiska przeznaczone dla pracowników początkujących.

Podsumowanie

Na podstawie analizy rekomenduje się, aby interwencja w ramach FEWiM 2021-2027 skierowana została do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym do osób z niepełnosprawnościami, osób o ograniczonej mobilności, osób w wieku 55+ oraz kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych. Działania powinny koncentrować się na obszarach pozbawionych dużych zakładów pracy i charakteryzujących się wysoką sezonowością zatrudnienia, takich jak regiony wiejskie i oddalone od centrów miejskich. Priorytetem powinno być zapewnienie równego dostępu do wsparcia w całym regionie, przy jednoczesnym zwiększeniu działań informacyjno-promocyjnych, aby osoby najbardziej potrzebujące wsparcia miały świadomość dostępnych możliwości. Z punktu widzenia form wsparcia, kluczowe będą szkolenia i kursy zawodowe, które pozwolą na nabycie lub podniesienie kwalifikacji zawodowych, a także działania motywacyjne i doradcze, w tym wsparcie psychologiczne, pomagające uczestnikom przezwyciężać bariery psychologiczne i zwiększać ich motywację do aktywności zawodowej.



Ponadto interwencja skupiać powinna się na branżach kluczowych dla gospodarki regionu, takich jak turystyka (w tym obsługa turystyki, gastronomia i hotelarstwo), rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze, budownictwo, technologie informacyjne oraz branża meblarska. **W kontekście rozwijanych kompetencji rekomenduje się wsparcie umiejętności technicznych, miękkich, cyfrowych i językowych, które mają kluczowe znaczenie na rynku pracy i mogą zwiększyć konkurencyjność pracowników.** W szczególności istotne są umiejętności specyficzne dla regionu, takie jak obsługa klienta i zarządzanie w sektorze turystyki. Dopuszcza się również rozwijanie umiejętności cyfrowych i IT, z jednoczesnym uwzględnieniem zmieniających się trendów właściwych dla sektora IT (tj. nieoferowanie kursów względem stanowisk, na których występuje słabnąca podaż miejsc pracy, w tym wynikająca z rosnącego znaczenia sztucznej inteligencji w działalności ww. sektora).

2.4.5. Czy i w jaki sposób wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 powinno zostać ukierunkowane terytorialnie?

Zgodnie z wynikami badania *Ewaluacja projektów rewitalizacyjnych realizowanych w ramach RPO WiM na lata 2014-2020 oraz Ewaluacja projektów rewitalizacyjnych realizowanych w ramach RPO WiM na lata 2014-2020 (Etap II)*, w województwie warmińsko-mazurskim obserwuje się powszechne występowanie na obszarach rewitalizacji negatywnych zjawisk społecznych, jak przestępczość, ubóstwo czy bezrobocie. Takie obszary nierzadko wyróżniają się również pod względem problemów takich, jak niski poziom kapitału społecznego czy udziału mieszkańców w życiu publicznym i kulturalnym, koncentracja dużej liczby osób ze szczególnymi potrzebami czy wreszcie niedostatek i/lub niezadowalający stan przestrzeni publicznych i budynków użyteczności publicznej⁴⁷.

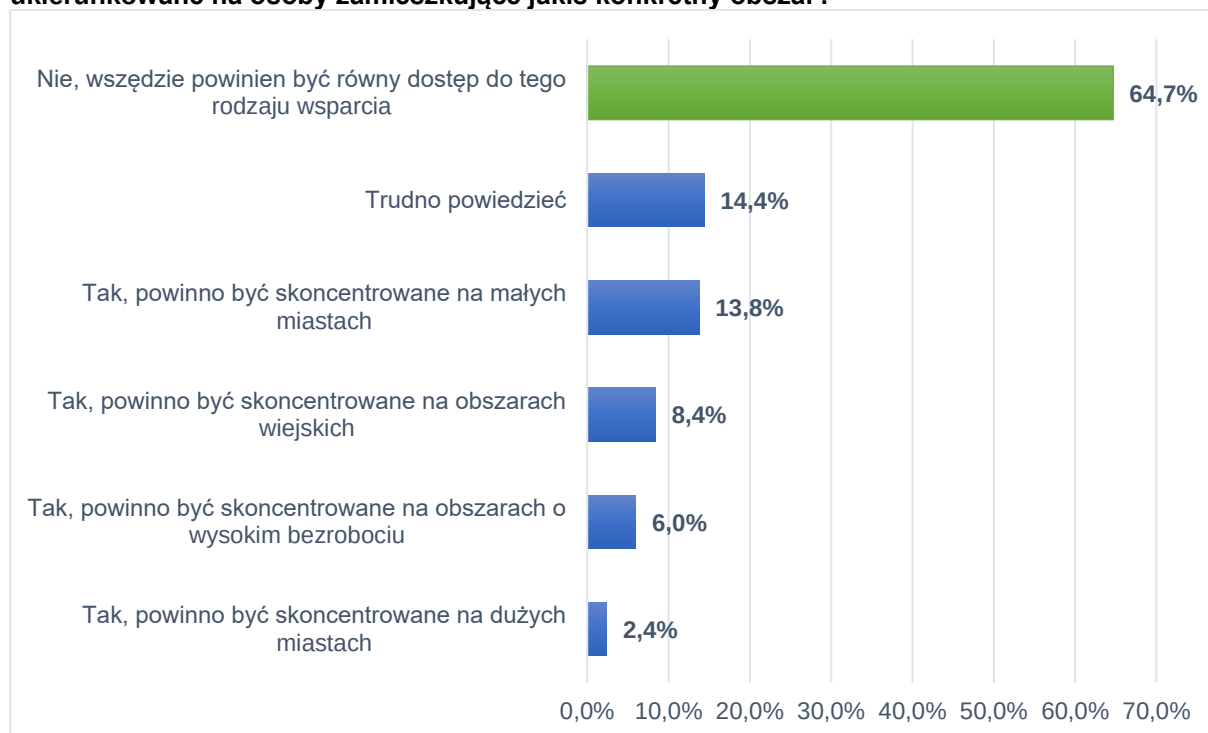
Mimo to jednak, w opinii samych mieszkańców regionu należących do grup osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz regionalnych pracodawców, wsparcie zaplanowane w Działaniu 7.2 powinno być dostępne dla wszystkich odbiorców znajdujących się w niekorzystnej sytuacji pod względem zatrudnienia. Zdecydowana większość ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy była zgodna co do tego, że wsparcie powinno być dostępne na równych zasadach w całym regionie (64,7%). Znacznie rzadziej deklarowano, że planowane działania powinny skupiać się na

⁴⁷ Ewaluacja projektów rewitalizacyjnych realizowanych w ramach RPO WiM na lata 2014-2020. Raport z badania przeprowadzonego w 2019 roku na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego, 2019, s. 5.



małych miastach (13,8%) lub obszarach wiejskich (8,4%) czy też obszarach o wysokim bezrobociu (6%).

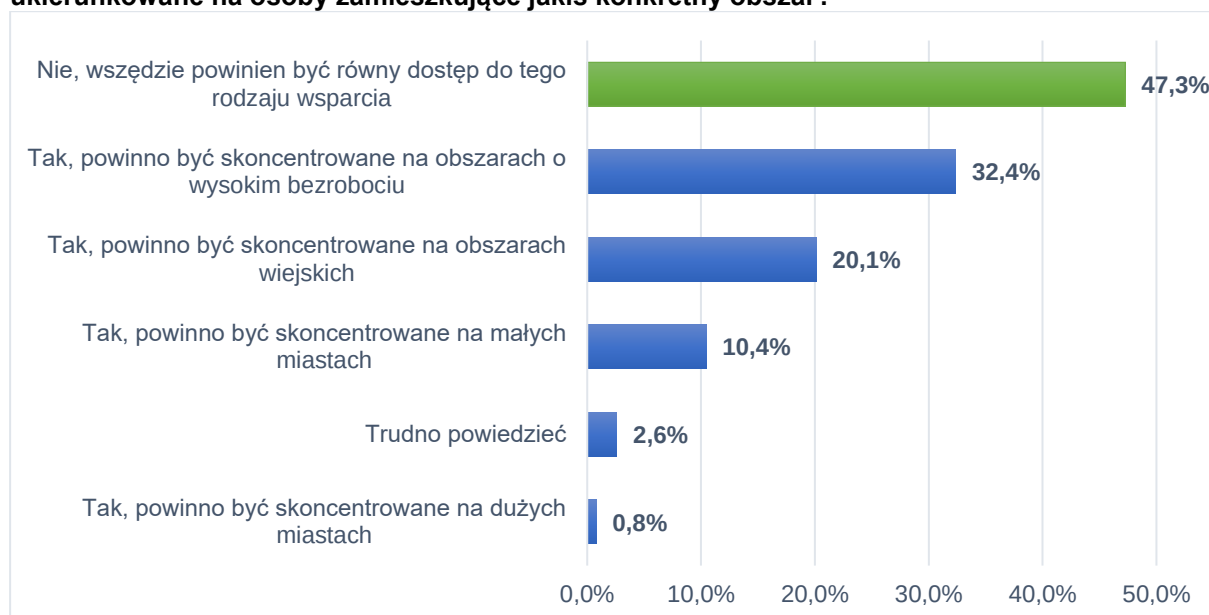
Wykres 82. Czy, Pana/i zdaniem, wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 powinno być szczególnie ukierunkowane na osoby zamieszkujące jakiś konkretny obszar?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Również zdaniem większości ankietowanych pracodawców, dostęp do wsparcia oferowanego w Działaniu 7.2 FEWiM 2021-2027 powinien być równy, bez względu na miejsce zamieszkania odbiorców (47,3%). Co trzeci z respondentów deklarował, że wsparcie powinno koncentrować się na obszarach o wysokim poziomie bezrobocia (32,4%), a co piąty – na obszarach wiejskich (20,1%). Zdecydowanie wskazywano na małe czy duże miasta (odpowiednio 10,4% i 0,8% wskazań).

Wykres 83. Czy, Pana/i zdaniem, wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 powinno być szczególnie ukierunkowane na osoby zamieszkujące jakiś konkretny obszar?⁴⁸



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=383].

Jednocześnie respondenci biorący udział w wywiadach pogłębionych cechowali się dużą różnicą zdań w analizowanym aspekcie. Z jednej strony wskazywano na konieczność rozwoju oferty aktywizacyjnej oferowanej przez większe ośrodki miejskie, które docelowo mogłyby przyczynić się do zwiększenia dostępności miejsc pracy dla osób z terenów wiejskich i peryferyjnych. Z drugiej wskazywano na istotność kierowania wsparcia na tereny wiejskie oraz o szczególnie niskiej dostępności transportowej. Należy również zauważyć, że istotna część respondentów była wprost przeciwna jakiegokolwiek kierunkowaniu terytorialnego analizowanej interwencji.

Zaznaczyć należy, że przyjęte kryteria wyboru projektów w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027 ukierunkowują interwencje terytorialnie poprzez premiowanie projektów, które realizowane mają być na terenie pogranicza oraz na obszarach strategicznej interwencji (OSI – Miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze, oraz OSI – Obszary zagrożone trwałą marginalizacją). Podejście to zdaniem ewaluatora jest poprawne i nie jest wymagane podejmowanie dalszych zmian w tym zakresie. Opinia ta niejednokrotnie podnoszona była również przez uczestników wywiadów pogłębionych, zdaniem których obecne kryteria w

⁴⁸ W pytaniu ankietowym możliwy był wielokrotny wybór odpowiedzi – dlatego suma poszczególnych wskazań przekracza 100%



dostateczny sposób kierunkują interwencję na obszary wymagające szczególnego wsparcia.

Podsumowanie

Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy uważają, że wsparcie powinno być dostępne na równych zasadach w całym regionie, choć część pracodawców wskazała na potrzebę koncentracji wsparcia na obszarach o wysokim bezrobociu i terenach wiejskich. Wśród uczestników wywiadów pogłębionych zdania były podzielone – niektórzy opowiadali się za wzmocnieniem oferty aktywizacyjnej w dużych ośrodkach miejskich, które mogłyby zwiększyć dostępność miejsc pracy dla mieszkańców terenów wiejskich, inni zaś podkreślali konieczność skierowania wsparcia na obszary wiejskie i peryferyjne o słabej dostępności transportowej. Zdaniem ewaluatora wsparcie w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027 nie wymaga dodatkowego terytorialnego ukierunkowania, ponieważ obecne kryteria wyboru projektów zapewniają już preferencje dla obszarów wymagających szczególnej interwencji, takich jak tereny pogranicza oraz obszary strategicznej interwencji (miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze i obszary zagrożone trwałą marginalizacją).



2.5. Analiza dostępności wsparcia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim oraz skuteczności kanałów informacyjnych wykorzystywanych dla dotarcia do tej grupy odbiorców

2.5.1. Jakie rozwiązania były stosowane w zakresie dotarcia do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy przy realizacji projektów w perspektywie 2014-2020?

Podmioty realizujące projekty w ramach programów polityki spójności mogły korzystać z *Podręcznika wnioskodawcy i beneficjenta programów polityki spójności 2014–2020 w zakresie informacji i promocji*. Dokument zawierał opis i wskazówki dla realizatorów projektów w zakresie wypełniania obowiązków informacyjno-promocyjnych. Zgodnie z jego zapisami beneficjent posiadający stronę internetową miał obowiązek umieścić na niej znak UE i FE, herb lub oficjalne logo promocyjne województwa (w przypadku działań realizowanych w ramach RPO), krótki opis projektu. Każdy z realizatorów projektów był również zobowiązany do przekazywania osobom i podmiotom uczestniczącym w projekcie informacji o współfinansowaniu realizowanych działań z danego funduszu UE, w tym poprzez oznakowanie szkoleń, warsztatów lub innych form realizacji projektu z wykorzystaniem plansz informacyjnych, plakatów itp.⁴⁹

Rekomendowano przy tym, by planując działania informacyjne i promocyjne, wziąć pod uwagę:

1. **Cel planowanych działań informacyjno-promocyjnych:** w przypadku działań skoncentrowanych na dotarciu do szerokiego grona potencjalnych uczestników i ich skutecznej rekrutacji, konieczna może być dodatkowa promocja projektu.
2. **Grupę docelową działań komunikacyjnych:** właściwe określenie grupy docelowej i dostosowanie do niej realizowanych działań informacyjno-promocyjnych, biorąc pod uwagę m.in. wiek odbiorców, ich sytuację społeczną, pozwoli ograniczyć ryzyko przeoczenia lub zignorowania komunikatu przez osoby potencjalnie zainteresowane udziałem w projekcie.
3. **Narzędzia komunikacji:** określenie grup docelowych działań informacyjno-promocyjnych powinno warunkować wybór narzędzi i kanałów komunikacji. W przypadku jednych grup najlepszym wyborem będą ulotki czy plakaty, w

⁴⁹ Podręcznik wnioskodawcy i beneficjenta programów polityki spójności 2014-2020 w zakresie informacji i promocji, 2016, s. 17.



przypadku innych natomiast – prezentacja projektu podczas targów branżowych czy informacje w mediach społecznościowych.

4. **Język komunikatu:** w przypadku każdego komunikatu rolę kluczową odgrywa wykorzystywany język. Powinien on być dostosowany do wybranej grupy docelowej, prosty i zrozumiały.
5. **Sposób konstruowania informacji:** bez względu na formę, informacja powinna wzbudzać zainteresowanie odbiorców. Rekomendowano wykorzystanie grafik/zdjęć, a także jasne określenie korzyści płynących z udziału w projekcie⁵⁰.

Zalecane do wykorzystania sposoby informowania o realizowanych działaniach określono również w *Strategii komunikacji polityki spójności na lata 2014-2020*. Przykładowe narzędzia komunikacji z uczestnikami i potencjalnymi uczestnikami projektów realizowanych w ramach RPO WiM 2014-2020 przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 10. Przykładowe narzędzia komunikacji z uczestnikami i potencjalnymi uczestnikami projektów realizowanych w ramach RPO WiM 2014-2020

Grupa odbiorców	Przykładowe narzędzia komunikacji
Potencjalni uczestnicy projektów	• drukowane lub elektroniczne materiały informacyjne; • działania PR w mediach; • informacja i doradztwo w PIFE; • kampanie reklamowe w mediach masowych i profilowanych; • kampanie w mediach społecznościowych; • konferencje, prezentacje i szkolenia; • lokowanie idei/projektów w mediach; • mailingi; • marketing w wyszukiwarkach; • materiały informacyjne sieciowe (podcasty, video prezentacje); • otwarte prezentacje; • portal Funduszy Europejskich i system stron internetowych FE; • przewodniki i instrukcje na stronach internetowych instytucji;

⁵⁰ Podręcznik wnioskodawcy i beneficjenta programów polityki spójności 2014-2020 w zakresie informacji i promocji, 2016, s. 9.



Grupa odbiorców	Przykładowe narzędzia komunikacji
	• publikacja treści stworzonych przez potencjalnych uczestników projektów (User Generated Content); • publikacje/audycje edukacyjne w mediach specjalistycznych; • reklama szeptana; • szkolenia i konferencje; • ulotki, przewodniki itp.
Uczestnicy projektów	• akcje zachęcające do rekomendowania FE; • drukowane lub elektroniczne materiały informacyjne; • informacja i doradztwo w PIFE; • konferencje, prezentacje i szkolenia; • materiały informacyjne sieciowe (podcasty, video prezentacje); • portal i system stron internetowych FE; • publikacje/audycje edukacyjne w mediach; • reklama szeptana; • strony internetowe instytucji/podmiotów realizujących projekty; • szkolenia i konferencje, wizyty studyjne; • ulotki, przewodniki itp.; • warsztaty.

Źródło: Strategia komunikacji polityki spójności na lata 2014-2020, s. 23-24.

Każdy z wnioskodawców zobligowany był również do określenia sposobu rekrutacji uczestników projektu w ramach wniosku o dofinansowanie⁵¹. Zgodnie z przyjętymi założeniami, opis przebiegu rekrutacji uczestników projektu:

- powinien być szczegółowy;
- powinien obejmować wskazanie i uzasadnienie wybranych kryteriów, technik i metod rekrutacji, dostosowanych do charakteru projektu i specyfiki grupy odbiorców;
- powinien uwzględniać:
 - planowane działania informacyjno-promocyjne;
 - procedurę rekrutacyjną;

⁵¹ Wzór Wniosku o dofinansowanie projektu współfinansowanego z EFS w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 (wersja 7.0).



- o sposób prowadzenia rekrutacji, w tym czas i miejsce rekrutacji, środki/metody przekazu, możliwość dotarcia z informacją o projekcie i oferowanym wsparciu do potencjalnych odbiorców;
- o ewentualny nabór dodatkowy;
- o sposób selekcji uczestników projektu;
- o działania planowane do wdrożenia w sytuacji pojawienia się trudności w rekrutacji założonej liczby uczestników projektu;
- o informację nt. listy rezerwowej;
- o katalog dostępnych, przejrzystych i mierzalnych kryteriów rekrutacji wraz ze wskazaniem sposobu, w jaki w ramach rekrutacji uwzględniono zasadę równości szans oraz niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasadę równości szans płci i niedyskryminacji⁵².

W kontekście standardów dostępności, w ramach działań informacyjno-promocyjnych i rekrutacji powinien być stosowany również standard cyfrowy (dokumenty elektroniczne, serwisy internetowe) oraz standard informacyjno-promocyjny (materiały, informacja pisana)⁵³.

Przykładowo, w przypadku jednego z projektów realizowanych w ramach RPO WiM 2014-2020, zatytułowanego *Utworzenie nowych miejsc żłobkowych w Ełku - zwiększenie aktywności zawodowej rodziców i opiekunów, poprzez utworzenie nowych miejsc opieki nad dziećmi do 3 lat*, w celu docierania do potencjalnych odbiorców wsparcia:

- wykorzystywano komunikację telefoniczną i e-mailing;
- publikowano informacje o wsparciu na stronach internetowych beneficjenta; ;
- wykorzystywano media społecznościowe oraz strony www miasta oraz placówek opieki nad dziećmi do lat 3;
- prowadzono spotkania informacyjne oraz rozmowy indywidualne;
- emitowano ogłoszenia w radiu lokalnym;
- w miejscu realizacji projektu naklejono plakat informacyjny⁵⁴.

Mimo działań podejmowanych w programie regionalnym w celu dotarcia do ostatecznych odbiorców, jedną z rekomendacji płynących z ewaluacji działań

⁵² Instrukcja wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu współfinansowanego z EFS w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 (RPO WiM 2014-2020) (wersja 7.0), Olsztyn 2018, s. 22-23.

⁵³ Instrukcja wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu współfinansowanego z EFS w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 (RPO WiM 2014-2020) (wersja 7.0), Olsztyn 2018, s. 23.

⁵⁴ Dane uzyskane od realizatora projektu.



realizowanych w ramach RPO WiM 2014-2020 była jednak konieczność realizacji działań służących zwiększeniu zainteresowania uczestników w planowanych projektach, wynikająca m.in. ze zbyt okrojonych działań informacyjno-promocyjnych⁵⁵.

Przeprowadzone wywiady pogłębione potwierdziły podejmowanie szerokiego zakresu działań mających na celu dotarcie do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy przy realizacji projektów w perspektywie 2014-2020.

Wymieniano w tym obszarze takie działania, jak:

- Kampanie informacyjne – prowadzono kampanie informacyjne, wykorzystując zarówno tradycyjne media (prasa, radio), jak i media społecznościowe oraz strony internetowe projektów. Dzięki temu informacja o możliwości uczestnictwa w projektach trafiała do szerszej grupy odbiorców;
- Bezpośrednie działania w terenie – część organizacji i beneficjentów realizowała aktywne działania w terenie, takie jak spotkania z mieszkańcami mniejszych miejscowości, organizowanie targów pracy i otwartych dni informacyjnych;
- Współpraca z pracodawcami – nawiązano współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami, którzy pomagali identyfikować osoby o niskich kwalifikacjach lub zatrudnione na niekorzystnych warunkach, co pozwoliło na skierowanie ich do odpowiednich programów wsparcia;
- Udział w wydarzeniach lokalnych – organizacje angażowały się w lokalne wydarzenia, takie jak festyny, targi edukacyjne czy dni otwarte, co umożliwiała bezpośrednią promocję programów i dotarcie do zainteresowanych osób.

Podsumowanie

Skuteczne dotarcie do osób w niekorzystnej sytuacji jest kluczowe, gdyż jak wskazano wcześniej jedynie 18,6% z ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy posiadała wiedzę nt. oferty instytucji rynku pracy usług w zakresie poprawy sytuacji zawodowej.

W celu skutecznego dotarcia do osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, projekty wdrażały różnorodne działania informacyjne. Do potencjalnych uczestników docierano przez ulotki, kampanie w mediach społecznościowych, spotkania informacyjne, lokalne wydarzenia oraz bezpośrednie działania terenowe. Kluczowe

⁵⁵ Ocena wpływu RPO WiM 2014-2020 na trwałość i jakość zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim, EU-CONSULT Sp. z o. o., 2022, s. 146.



znaczenie miało także dostosowanie języka komunikacji i wybór odpowiednich kanałów przekazu, takich jak media społecznościowe, ulotki czy materiały w prasie i radiu. Jak wskazywali badani, trudno jednoznacznie wnioskować o większej skuteczności danych działań, względem pozostałych. Wynika to bowiem z niejednorodności grupy docelowej wsparcia. Z jednej strony bowiem podkreślano istotną rolę promocji prowadzonej w mediach społecznościowych, z drugiej zaś istotne były działania ukierunkowane na osoby niekorzystające na co dzień z ww. mediów. Badani zwracali więc uwagę na potrzebę wielotorowego podejścia do kwestii działań informacyjno-promocyjnych, bez jednoznacznego skupiania się na wybranych rozwiązaniach.

W opinii ewaluatora skuteczną formą dotarcia do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy są wszelkie działania w obejmujące partnerstwo z pracodawcami. Nawiązywanie współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami, którzy pomagają identyfikować osoby o niskich kwalifikacjach lub zatrudnione na niekorzystnych warunkach, pozwala na skierowanie ich do odpowiednich programów wsparcia. Skutecznymi formami są również kampanie informacyjne w mediach tradycyjnych i społecznościowych, które były uzupełniane o bezpośrednie działania w terenie, jak spotkania z mieszkańcami małych miejscowości, dni otwarte oraz wydarzenia lokalne. Kluczowym pozostaje jednak opieranie się na miksie działań informacyjno-promocyjnych, bez kierowania ich wyłącznie w jeden obszar np. mediów społecznościowych.

2.5.2. Jakie sposoby dotarcia do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zaplanowano przy realizacji projektów w ramach FEWiM 2021-2027? Jak oceniana jest ich skuteczność?

Zalecane do wykorzystania sposoby informowania o działaniach realizowanych w ramach FEWiM 2021-2027 określono w *Strategii komunikacji programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur na lata 2021-2027*. Przykładowe narzędzia komunikacji z uczestnikami i potencjalnymi uczestnikami projektów realizowanych w ramach Programu przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 11. Przykładowe narzędzia komunikacji z uczestnikami i potencjalnymi uczestnikami projektów realizowanych w ramach FEWiM 2021-2027

Grupa odbiorców	Przykładowe narzędzia komunikacji
Potencjalni uczestnicy projektów	• działania PR w mediach profilowanych; • kampanie reklamowe (media tradycyjne, media społecznościowe); • kampanie reklamowe w Internecie; • konferencje i szkolenia; • targi;



Grupa odbiorców	Przykładowe narzędzia komunikacji
	• konsultacje w punktach informacji; • Mobilne Punkty Informacyjne; • publikacje i audycje w mediach specjalistycznych; • punkty informacji (kontakt osobisty, mailowy, pisemny i telefoniczny); • strona internetowa (działania marketingowe w wyszukiwarkach internetowych); • szkolenia i spotkania informacyjne, warsztaty, w tym online.
Uczestnicy projektów	• działania PR w mediach profilowanych; • konferencje, prezentacje; • konsultacje w punktach informacyjnych; • opiekun projektu; • przewodniki i instrukcje; • strona internetowa.

Źródło: Strategia komunikacji programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur na lata 2021–2027, s. 27.

Strategia komunikacji FEWiM 2021-2027 określa również zasady realizacji działań informacyjno-promocyjnych. Zalicza się do nich następujące:

1. **Zasada realizacji celów i neutralności:** działania promocyjne muszą być prowadzone wyłącznie w obszarze FE i w zakresie założonych celów.
2. **Zasada równego dostępu i dostępnego przekazu:** realizowane działania muszą być zgodne z horyzontalnymi zasadami UE. W miarę możliwości powinny one również uwzględniać potrzeby wszystkich odbiorców i wypełniać postulat cyfrowej suwerenności.
3. **Zielona zasada:** w celu zachowania spójności wizerunku FE, działania komunikacyjne powinny być zgodne z postulatami Europejskiego Zielonego Ładu i zasadami zrównoważonego rozwoju, w tym poprzez:
 - ograniczenie zużycia surowców naturalnych, w tym zwłaszcza rezygnację z nadmiernego wykorzystywania papieru;
 - wykorzystywanie gratyfikacji w postaci bezpłatnych wejściówek do instytucji (beneficjentów), kina, teatru, parku narodowego itp. zamiast gadżetów;
 - rezygnację z akcesoriów i produktów nieobojętnych dla środowiska i/lub zastępowanie ich odpowiednikami przyjaznymi dla środowiska;
 - korzystanie z rozwiązań proekologicznych podczas wydarzeń, spotkań.



4. **Zasada adekwatności narzędzi do celu działań informacyjno-promocyjnych:** wybór narzędzi komunikacyjnych musi uwzględniać potrzeby wynikające z celu komunikacji. Należy również ocenić, czy dane narzędzie bądź narzędzia będą skuteczne w ich osiaganiu.
5. **Zasada najniższego efektywnego kosztu dotarcia do grupy docelowej:** działania informacyjno-promocyjne powinny wykorzystywać narzędzia o możliwie niskim koszcie efektywnego dotarcia.
6. **Zasada zgodności zasięgu projektu z zasięgiem narzędzia komunikacji:** wykorzystywane narzędzia komunikacji powinny odpowiadać zasięgowi promowanego projektu/działania. W odniesieniu do działań realizowanych w ramach programu regionalnego, powinno się korzystać z promocji w mediach o zasięgu regionalnym lub lokalnym.
7. **Zasada zgodności grupy docelowej z grupą docelową programu, działania lub projektu:** grupa docelowa komunikatu powinna jak najwierniej odzwierciedlać grupę docelową komunikowanego projektu/działania⁵⁶.

Obowiązki komunikacyjne beneficjentów precyzuje umowa o dofinansowanie⁵⁷. Każdy z wnioskodawców zobligowany jest do określenia sposobu rekrutacji uczestników projektu. Opis przebiegu rekrutacji uczestników projektu powinien obejmować m.in. planowane działania informacyjno-promocyjne.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, w tym wywiadów pogłębionych, obecnie zaplanowane działania ukierunkowane na dotarcie do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy kładą większy nacisk na:

- Wykorzystanie mediów społecznościowych (ma to na celu zapewnienie lepszego zasięgu, szczególnie wśród osób młodych oraz mieszkańców mniejszych miejscowości);
- Targetowane działania informacyjne (zaplanowano akcje informacyjne skierowane bezpośrednio do pracodawców oraz osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych, w celu podniesienia świadomości o dostępnych programach wsparcia);
- Współpracę z przedsiębiorcami (kontynuowane są działania mające na celu nawiązywanie współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami, którzy mogą wskazywać pracowników w trudnej sytuacji zawodowej. Pracodawcy są

⁵⁶ Strategia komunikacji programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur na lata 2021–2027, s. 28-29.

⁵⁷ Strategia komunikacji programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur na lata 2021–2027, s. 33.



również angażowani w informowanie o dostępnych formach wsparcia i szkoleniach);

- Rozszerzenie współpracy z instytucjami lokalnymi (nawiązano bliską współpracę z lokalnymi urzędami pracy, urzędami miast i jednostkami podległymi, organizacjami społecznymi oraz ośrodkami pomocy społecznej, co ma na celu zwiększenie skuteczności dotarcia do osób w trudnej sytuacji na rynku pracy);
- Ograniczenie działań promocyjnych z wykorzystaniem elementów drukowanych (ulotki, plakaty).

Podjęmowane działania w obszarze dotarcia do osób wchodzących w skład grup docelowych ocenić należy pozytywnie. Aby skutecznie zachęcić i zmotywować osoby do zmiany swojej sytuacji na rynku pracy konieczne jest przede wszystkim ich uświadomienie odnośnie do trudnej sytuacji w jakiej się znajdują oraz korzyści jakie mogą nastąpić w momencie jej poprawy. Gdy to nastąpi skuteczniejsza będzie rekrutacja osób do projektów. Z tego punktu widzenia, w opinii ewaluatora, szczególnie istotna jest współpraca z instytucjami lokalnymi. Mimo rosnącej wciąż popularności (wykorzystywanych obecnie w promocji) mediów społecznościowych, osoby wchodzące w skład grupy docelowej analizowanej interwencji często preferują kontakt bezpośredni. Istotna jest możliwość spotkania się i porozmawiania na temat oferowanego wsparcia – w tym miejscu sprawdza się więc przekazywanie informacji przez ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy czy organizacje pozarządowej. Na podobnej zasadzie zdecydowanie sprawdzają się działania informacyjne realizowane po stronie pracodawców. Można bowiem poprzez nich trafić z przekazem do osób bezpośrednio zainteresowanych, w przeciwieństwie do typowych działań promocyjnych opartych np. na kolportażu ulotek czy plakatów.

Na etapie realizacji wsparcia kluczową kwestią w zmotywowaniu i zachęceniu do zmiany swojej sytuacji na rynku pracy jest zapewnienie profesjonalnego wsparcia motywacyjnego (psychologiczne), które uzupełni doradztwo zawodowe o elementy motywacji do podjęcia działań określonych w Indywidualnym Planie Działania.

Podsumowanie

Strategia komunikacji programu FEWiM 2021-2027 wskazuje na szereg narzędzi i zasad mających na celu efektywne dotarcie do osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Przykłady obejmują działania PR, kampanie reklamowe w mediach tradycyjnych i społecznościowych, konsultacje w punktach informacyjnych, mobilne punkty informacyjne, konferencje, targi, publikacje w mediach specjalistycznych oraz szkolenia i spotkania informacyjne, zarówno stacjonarne, jak i



online. Istotną rolę pełnią także punkty informacji, które oferują kontakt osobisty, mailowy, telefoniczny i pisemny.

Zaplanowane działania kierują się zasadami zapewnienia dostępności przekazu, zrównoważonego rozwoju i dostosowania narzędzi do celów komunikacyjnych. Obowiązkiem każdego wnioskodawcy jest szczegółowy plan rekrutacji, który musi uwzględniać zasady równości i niedyskryminacji oraz sposoby dotarcia do grup docelowych.

Badania pokazują, że obecne działania na rzecz dotarcia do osób w trudnej sytuacji na rynku pracy kładą szczególny nacisk na media społecznościowe, zwłaszcza w celu dotarcia do młodszych osób oraz mieszkańców mniejszych miejscowości, a także na targetowane kampanie informacyjne skierowane do pracodawców oraz osób zatrudnionych na krótkoterminowych umowach. Kluczowa jest również współpraca z przedsiębiorcami i lokalnymi instytucjami, takimi jak urzędy pracy, urzędy miast, organizacje społeczne i ośrodki pomocy społecznej. Dzięki tej współpracy możliwe jest lepsze dotarcie do osób w trudnej sytuacji zawodowej. Pozytywnie ocenić należy skuteczność tego rodzaju działań, szczególnie współpracę z lokalnymi instytucjami. Dla grup docelowych analizowanej interwencji, które często preferują kontakt bezpośredni, skuteczne są bezpośrednie rozmowy w lokalnych ośrodkach pomocy i urzędach pracy. Z drugiej strony, promowanie przez pracodawców może trafiać do zainteresowanych osób w sposób bardziej efektywny niż tradycyjne formy promocji, takie jak ulotki czy plakaty. Jak jednocześnie wskazano w ramach poprzedniego pytania badawczego, kluczowe pozostaje opieranie się na miksie działań informacyjno-promocyjnych, bez kierowania ich wyłącznie w obszar np. mediów społecznościowych (na które to, jak zaznaczono powyżej, kładziony jest obecnie coraz większy nacisk).

2.5.3. Jak oceniona jest dostępność wsparcia poszczególnych grup osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy dla ich odbiorców? Czy występują ograniczenia w dostępie? Jeżeli tak to jakie? Jak można zaproponować rozwiązania w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia dla osób z poszczególnych grup docelowych?

Wsparcie w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027 kierowane jest do:

- osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych, umowach cywilnoprawnych, ubogich pracujących, w tym w szczególności osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, osób w wieku 55 lat i więcej, reemigrantów;
- kobiet zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, umowach krótkoterminowych lub ubogich pracujących i/lub kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych.



Analizując dostępność wsparcia poszczególnych grup osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy dla ich odbiorców należy wziąć pod uwagę bariery, na jakie mogą napotykać osoby z poszczególnych grup w ubieganiu się o wsparcie oraz sposoby ich niwelowania.

Tabela 12. Sposoby niwelowania barier, na jakie mogą napotykać osoby z poszczególnych grup osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy ubiegając się o wsparcie

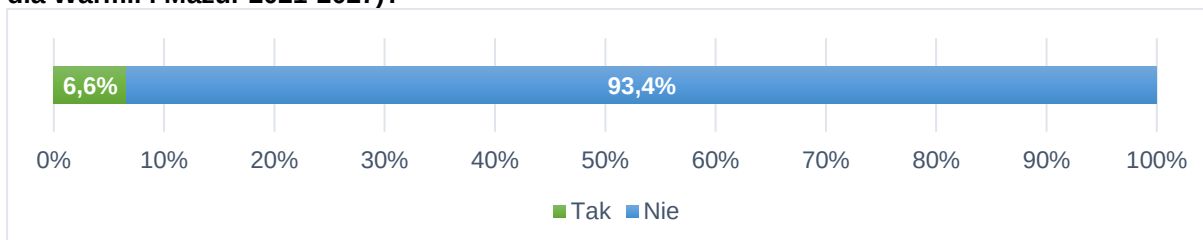
Bariery	Sposób niwelowania
Ogółem	
Ograniczone środki finansowe uczestników	Bezpłatne formy wsparcia lub częściowa refundacja kosztów uczestnictwa itp.
Zbyt duża liczba godzin wsparcia np. Szkoleń/kursów/itp.	Realizacja krótkich form wsparcia.
Niedogodne terminy realizacji projektu	Realizacja wsparcia w dniach i godzinach odpowiadających potrzebom uczestników, np. po pracy, w weekendy itp.
Trudności z dojazdem do miejsc realizacji projektu, w tym osób z niepełnosprawnościami	Zapewnienie specjalistycznego transportu do miejsca realizacji wsparcia, zwrot kosztów dojazdu, realizacja wsparcia blisko miejsca zamieszkania uczestników itp.
Skomplikowane zasady korzystania ze wsparcia	Korzystanie z prostego języka oraz ograniczanie liczby dokumentów/informacji związanych z udziałem w projekcie do minimum.
Niska motywacja do udziału w projekcie	Realizacja wsparcia w formach atrakcyjnych dla uczestników, uwzględniających np. wyjazdy, nagrody, wsparcie psychologiczno-coachingowe itp.
Osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności	
Bariery związane z różnymi rodzajami niepełnosprawności	Uwzględnienie rozwiązań adekwatnych do potrzeb osób z różnego typu niepełnosprawnościami, innych dla osób z niepełnosprawnością ruchową, innych dla osób niewidomych czy niesłyszących itp.
Brak dostępności środków transportu	Zapewnienie specjalistycznego transportu do miejsca realizacji wsparcia, zwrot kosztów dojazdu, realizacja wsparcia blisko miejsca zamieszkania uczestników itp.
Brak dostępności przestrzeni publicznej i budynków	Realizacja działań projektowych w miejscach dostosowanych do potrzeb osób z różnego typu niepełnosprawnościami, tj. posiadających m.in. windy, podjazdy dla wózków, plan pisany językiem Braille'a itp.
Brak dostępności materiałów dydaktycznych, zasobów cyfrowych, niektórych środków	Dostosowanie materiałów, formularzy, stron www i innych narzędzi komunikacyjnych do



Bariery	Sposób niwelowania
masowego przekazu dla konkretnych grup osób z niepełnosprawnościami (np. Radio dla niesłyszących)	potrzeb osób niewidomych lub niedowidzących (wersja w alfabecie Braille'a, uwzględnianie tekstów alternatywnych, zapewnienie możliwości powiększenia czcionek i zwiększenia kontrastu itp.) oraz osób niesłyszących (uwzględnienie tłumaczeń na język migowy lub napisów), a także wybór środków przekazu dostosowanych do potrzeb osób z różnego typu niepełnosprawnościami.
Niedostosowanie języka przekazu do potrzeb osób z niepełnosprawnościami	Korzystanie z prostego, nieskomplikowanego języka.
Osoby w wieku 55+	
Niedostosowanie języka przekazu do potrzeb osób starszych	Korzystanie z prostego, nieskomplikowanego języka.
Niski poziom kompetencji cyfrowych	Korzystanie ze sposobów komunikacji i informowania o projekcie dostosowanych do potrzeb i możliwości odbiorców (np. wykorzystanie radia i telewizji lokalnej zamiast mediów społecznościowych).
Brak dostępu do technologii	Korzystanie ze sposobów komunikacji i informowania o projekcie dostosowanych do potrzeb i możliwości odbiorców (np. wykorzystanie radia i telewizji lokalnej zamiast mediów społecznościowych).
Reemigranci	
Bariera językowa	Korzystanie z prostego, nieskomplikowanego języka, zrozumiałego dla osób z niskim poziomem znajomości języka polskiego i/lub zapewnienie tłumacza i/lub realizacja działań projektowych skierowanych do reemigrantów w języku obcym (np. angielskim).
Nieznajomość polskich realiów społeczno-gospodarczych, w tym możliwości otrzymania wsparcia	Współpraca z podmiotami działającymi na rzecz reemigrantów w zakresie informowania o realizowanym wsparciu oraz korzystanie ze sposobów komunikacji i informowania o projekcie dostosowanych do potrzeb i możliwości odbiorców.
Kobiety	
Trudności z godzeniem udziału w projekcie z opieką nad dziećmi i/lub innymi osobami zależnymi	Realizacja form wsparcia w dniach i godzinach odpowiadających potrzebom uczestników, np. po pracy, w weekendy itp. i/lub zapewnienie opieki nad dziećmi i/lub innymi osobami zależnymi na czas udziału w projekcie.



Wykres 84. Czy słyszał/a Pan/i o wsparciu w zakresie poprawy sytuacji na rynku pracy oferowanym w ramach projektów finansowanych z UE (Regionalny Program Operacyjny Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 lub program Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Poproszeni o wskazanie, jakie rozwiązania można zaproponować w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia w Działaniu 7.2, ankietowani pracodawcy wskazywali głównie na zwiększenie nacisku na informowanie o organizowanej pomocy (46,7%) czy dodatkowe wsparcie finansowe za udział w projekcie (45,4%). Zdecydowanie rzadziej do proponowanych rozwiązań zaliczano elastyczne godziny szkoleń (17,8%), zdalną realizację zajęć (15,7%), szkolenia weekendowe (12,3%) czy programy stażowe (9,7%).

Wykres 85. Jakie, Pana/i zdaniem, rozwiązania można zaproponować w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach pomocy oferowanej z FEWiM 2021-2027?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=383].

W opinii ankietowanych osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w celu poprawy dostępności do planowanego wsparcia warto byłoby stosować dodatkowe wsparcie finansowe za udział w projekcie (42,5%). Dobrym



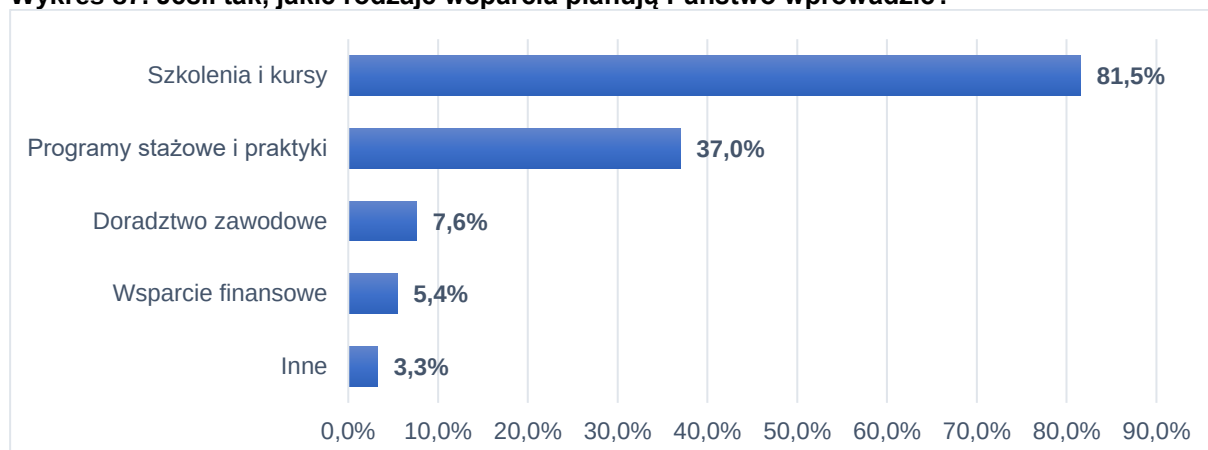
rozwiązaniem byłoby również uelastycznienie godzin szkoleń (35,9%) oraz realizacja ich w formie zdalnej (38,3%). Niemal co piąty z respondentów wskazywał ponadto na potrzebę zwiększenia nacisku na informowanie o organizowanym wsparciu (22,8%), natomiast na realizację szkoleń w dniach wolnych od pracy wskazało 21,6% badanych.

Wykres 86. Jakie, Pana/i zdaniem, rozwiązania można zaproponować w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy?



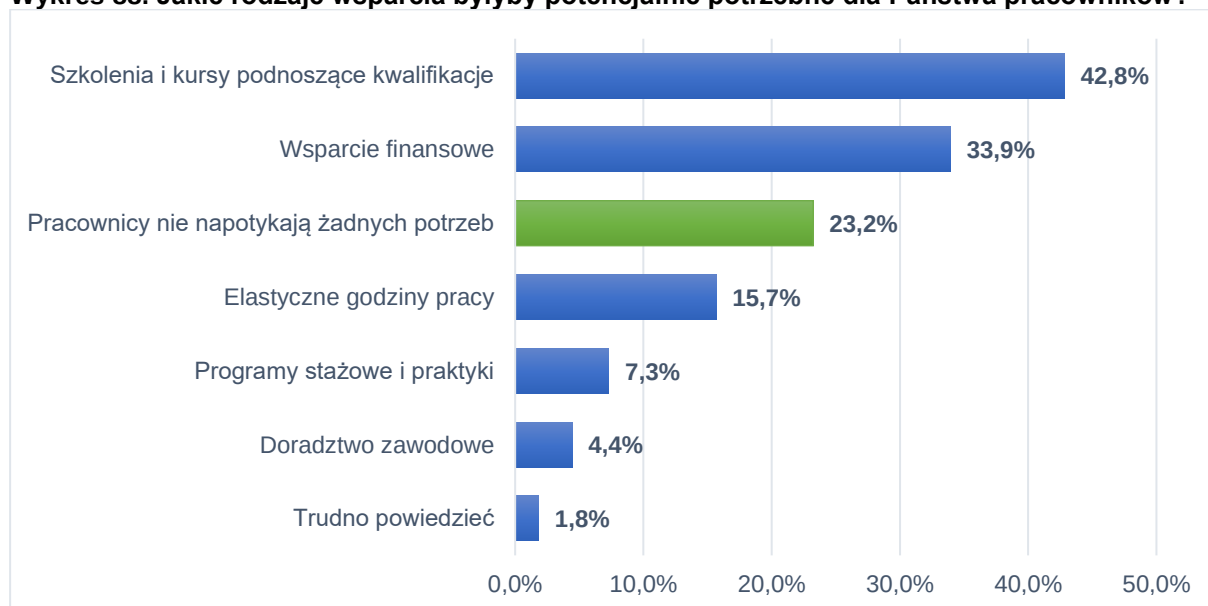
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego (PAPI/CAPI/CATI) z osobami pracującymi w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy [n=167].

Blisko co czwarty z ankietowanych pracodawców planował wprowadzenie programów wsparcia dla pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (24,0%). Zakładano przy tym najczęściej wykorzystanie szkoleń i kursów dla pracowników (81,5%), rzadziej programów stażowych czy praktyk (37,0%). Do innych odpowiedzi zaliczano m.in. współpracę z placówkami kształcenia (3,3%).

**Wykres 87. Jeśli tak, jakie rodzaje wsparcia planują Państwo wprowadzić?**

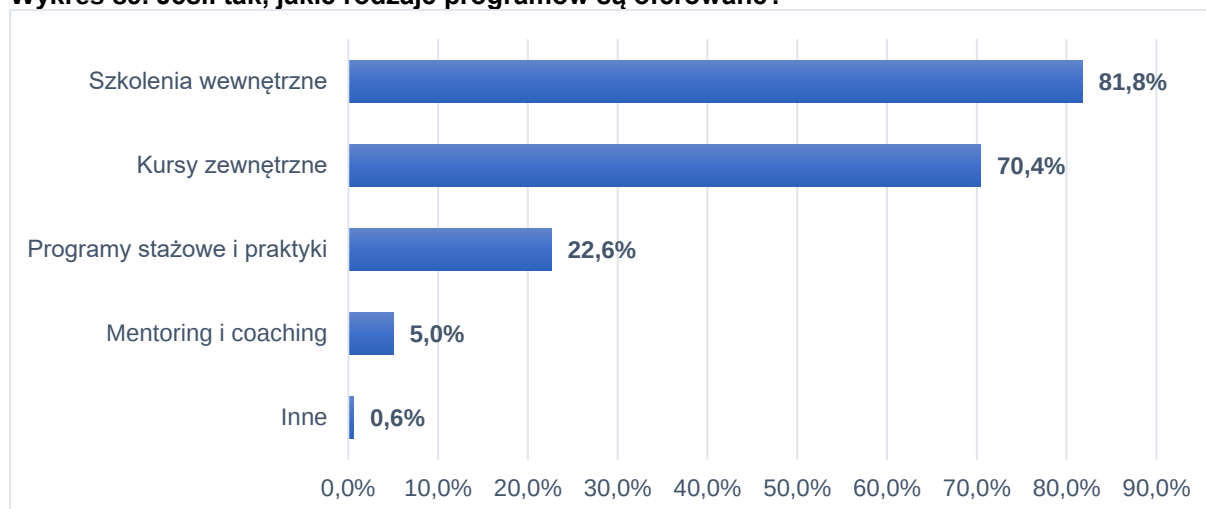
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=92].

Zapytani o rodzaje wsparcia potrzebne dla pracowników regionalnych firm, ankietowani pracodawcy wskazywali najczęściej na szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje (42,8%) oraz na wsparcie finansowe (33,9%).

Wykres 88. Jakiego rodzaju wsparcia byłoby potencjalnie potrzebne dla Państwa pracowników?

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=383].

41,5% spośród badanych firm oferowało programy podnoszenia kwalifikacji dla swoich pracowników. W zdecydowanej większości były to szkolenia wewnętrzne (81,8%) lub kursy zewnętrzne (70,4%). Rzadziej wykorzystywano programy stażowe i praktyki (22,6%) czy mentoring i coaching (5,0%). W jednym przypadku deklarowano, że oferowane wsparcie zależy od dostępności funduszy, w tym funduszy zewnętrznych (odpowiedzi inne; 0,6%).

Wykres 89. Jeśli tak, jakie rodzaje programów są oferowane?

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI/CATI z przedstawicielami pracodawców/ przedsiębiorstw [n=159].

W tym miejscu warto również zwrócić uwagę na wyniki przeprowadzonych wywiadów pogłębionych. Respondenci wskazali na szereg elementów, które mogą stanowić utrudnienie w dostępie do wsparcia dla grupy docelowej analizowanej interwencji:

- **Trudność w pogodzeniu pracy z udziałem w programach** – osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych, umowach krótkoterminowych lub tzw. „ubodzy pracujący” często mają problemy z pogodzeniem uczestnictwa w szkoleniach czy programach wsparcia z codziennymi obowiązkami zawodowymi. Niejednokrotnie wsparcie organizowane jest w godzinach pracy (szczególnie wsparcie grupowe), co ogranicza ich dostępność, determinując jednocześnie potrzebę realizowania wsparcia o charakterze indywidualnym (które łatwiej dostosować do potrzeb uczestnika);
- **Brak elastyczności programów wsparcia** – dostępne programy nie zawsze są elastyczne, jeśli chodzi o formę i czas ich realizacji. Wymagania związane z obecnością na szkoleniach czy warsztatach mogą stanowić problem dla osób, które mają nieregularne godziny pracy, pracują w kilku miejscach bądź sprawują opiekę nad osobą zależną;
- **Niedostosowanie oferty do specyfiki potrzeb grup docelowych** – osoby pracujące w trudnych warunkach często potrzebują wsparcia nie tylko w zakresie kompetencji zawodowych, ale także psychologicznego oraz w zakresie doskonalenia umiejętności miękkich (np. zarządzanie czasem, negocjacje);
- **Niewystarczająca promocja wśród pracodawców** – pracodawcy, którzy mogliby wspierać udział swoich pracowników w programach rozwojowych, nie



zawsze są informowani o dostępnych możliwościach. W efekcie pracownicy o niższych kwalifikacjach często nie otrzymują od swoich pracodawców wsparcia w korzystaniu z programów;

- **Brak chęci poszukiwania informacji o możliwych formach wsparcia przez część osób wpisujących się w grupę docelową interwencji** – determinuje to potrzebę oddolnych działań promocyjnych, często nastawionych na kontakt bezpośredni lub przy wykorzystaniu odpowiednich instytucji.

Podsumowanie

W oparciu o przeprowadzone analizy i wyniki badań (w tym również FGI) możliwe było zaproponowanie rozwiązań w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia dla osób z poszczególnych grup docelowych. W tym zakresie należy wymienić:

- Wiele osób, w tym potencjalni beneficjenci wsparcia, nie ma pełnej świadomości o dostępnych możliwościach - sugeruje się wzmocnienie działań promujących dostępne programy wsparcia, aby lepiej dotrzeć do tych, którzy najbardziej tego potrzebują.
- Ponieważ nie wszyscy potencjalni uczestnicy aktywnie poszukują informacji o wsparciu, warto wprowadzić działania promocyjne zorientowane na kontakt bezpośredni. Może to obejmować współpracę z lokalnymi instytucjami, takimi jak urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej czy organizacje pozarządowe, które mają kontakt z osobami potrzebującymi wsparcia.
- Bariery mobilności są dużym problemem w regionie, który jest słabo skomunikowany - ułatwienie dojazdu do miejsc pracy (jako element projektu) mogłoby pomóc osobom z odległych miejscowości w znalezieniu pracy;
- Organizacja kompleksowych szkoleń, tj. uwzględniających jednocześnie aspekt zawodowy jak i rozwój kompetencji miękkich, technicznych oraz cyfrowych może pomóc osobom z niskimi kwalifikacjami w zwiększeniu ich atrakcyjności na rynku pracy;
- **Zwiększenie elastyczności form wsparcia** - umożliwienie uczestnictwa w różnych formach, takich jak spotkania weekendowe, kursy wieczorowe, oraz oferowanie wsparcia w trybie online, mogłoby lepiej odpowiadać na potrzeby osób z nieregularnymi godzinami pracy lub sprawujących opiekę nad osobami zależnymi.



3. Wnioski i rekomendacje

Tabela 13. Wnioski i rekomendacje

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny
1.	W ramach badania dokonano oszacowania liczebności oraz struktury grupy docelowej. Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych i krótkoterminowych to istotna część populacji pracujących w województwie warmińsko-mazurskim, obejmująca około 109 tys. osób. Kolejną kluczową grupą objętą wsparciem są osoby ubogie pracujące. Zgodnie z danymi, około 9% osób pracujących w regionie warmińsko-mazurskim żyje na granicy ubóstwa. Wobec	Rekomenduje się wykorzystanie przeprowadzonego szacowania na potrzeby określenia zakresu interwencji podejmowanej w kolejnych latach (w zakresie skali podejmowanych działań, w odniesieniu do liczebności grupy docelowej).	IZ FEWiM 2021-2027 IP FEWiM 2021-2027	Uwzględnienie wyników szacowania liczebności grupy docelowej przy planowaniu kolejnych naborów w ramach Działania 7.2 (np. w zakresie ewentualnych zmian dotyczących docelowych grup wsparcia).	IV kwartał 2027 r.	Programowa operacyjna	rynek pracy



Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny
	czego można wskazać, że na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego liczba osób ubogich pracujących wynosi ok. 43 tys. osób. Szczególną grupą docelową są osoby z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, które są zatrudnione na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych lub zaliczają się do grupy ubogich pracujących. Ich liczbę oszacowano na 6 578 osób. Kolejną szczególną grupą docelową są osoby w wieku 55 lat i więcej, które są zatrudnione na umowach						



Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny
	krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych lub ubogie pracujące. Liczbę takich osób oszacowano na prawie 43 tys. osób. Ponadto, zgodnie z szacunkami, na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w 2024 roku około 7,8 tys. kobiet wróci do pracy po okresie sprawowania opieki nad dzieckiem. Zdecydowanie najmniej liczną grupą są reemigranci. Co prawda grupa ta jest szczególnie trudna do skwantyfikowania, jednak szacunki regionalne wskazują na nieco ponad						



Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny
	40 osób powracających rocznie do pierwotnego miejsca zamieszkania. Podsumowując, łączna liczba grupy docelowej (tj. osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy) w województwie warmińsko-mazurskim wynosi 127,6 tys. osób. Stanowi to około 26,5% ogółu osób pracujących w regionie. (s. 28-37)						
2.	Współczesny rynek pracy wymaga od pracowników coraz większych umiejętności cyfrowych. W szczególności osoby starsze oraz osoby z	Proponuje się położenie nacisku na wykorzystanie wsparcia ukierunkowanego na rozwój umiejętności	IZ FEWiM 2021-2027 IP FEWiM 2021-2027	Aktualizacja dokumentacji konkursowej poprzez dookreślenie istotności	II kwartał 2025 r.	Programowa operacyjna	rynek pracy



Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny
	ograniczonym dostępem do technologii mogą mieć trudności z adaptacją do nowych wymagań. Programy wsparcia powinny bardziej koncentrować się na rozwijaniu umiejętności cyfrowych uczestników, aby zwiększyć ich konkurencyjność na rynku pracy. (s. 126)	cyfrowych. Aspekt ten jest szczególnie istotny w przypadku objęcia wsparciem starszych grup wiekowych (55+), przy czym szkolenia tego typu mogłyby przyjąć formę fakultatywną (zależną od wypracowanego Indywidualnego Planu Działania).		wsparcia ukierunkowanego na rozwój umiejętności cyfrowych.			
3.	Jak wynika z przeprowadzonej analizy, jednym z kluczowych problemów jest brak elastyczności w programach wsparcia uczestników projektów, które często nie są w stanie uwzględnić nieregularnych	Rekomenduje się położenie nacisku na dostosowanie wsparcia do możliwości czasowych uczestnika, ze szczególnym uwzględnieniem	IZ FEWiM 2021-2027 IP FEWiM 2021-2027	Aktualizacja dokumentacji konkursowej poprzez dookreślenie istotności uwzględnienia we wsparciu nacisku na	II kwartał 2025 r.	Programowa operacyjna	rynek pracy



Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny
	godzin pracy, czy konieczności pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. W związku z tym istotne jest, aby projektowane wsparcie było bardziej elastyczne i dostosowane do potrzeb osób pracujących w różnych warunkach, np. poprzez oferowanie szkoleń online lub organizowanie kursów w dogodnych godzinach. (s.127)	organizacji szkoleń online lub organizowanie kursów w dogodnych godzinach.		dostosowanie działań do możliwości czasowych uczestnika, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji szkoleń online lub organizowania kursów w dogodnych godzinach.			

Źródło: opracowanie własne



4. Spis tabel, wykresów, map

4.1. Spis tabel

Tabela 1. Struktura próby badania z osobami pracującymi	22
Tabela 2. Struktura próby badawczej w podziale na kategorie osób	23
Tabela 3. Liczebność próby badania CAWI/CATI z przedstawicielami przedsiębiorstw	24
Tabela 4. Liczba kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych zatrudnionych w badanych firmach – dane w podziale na powiaty	66
Tabela 5. Bariery napotymane na rynku pracy przez odbiorców interwencji w Działaniu 7.2.....	73
Tabela 6. Logika wsparcia w ramach Działania 7.2 FEWiM 2021-2027	93
Tabela 7. Wskaźniki przypisane do Działania 7.2, które wykorzystywane są do monitorowania postępów w realizacji EFS+.CP4.A w Priorytecie 7	108
Tabela 8. Alokacja Programu na Działanie 7.2, z uwzględnieniem alokacji UE na interwencje w poszczególnym zakresie (w EUR)	109
Tabela 9. Środki przeznaczone na osiągnięcie jednostkowej wartości wskaźników w Działaniu 7.1 oraz Działaniu 7.2 (w EUR).....	110
Tabela 10. Przykładowe narzędzia komunikacji z uczestnikami i potencjalnymi uczestnikami projektów realizowanych w ramach RPO WiM 2014-2020	142
Tabela 11. Przykładowe narzędzia komunikacji z uczestnikami i potencjalnymi uczestnikami projektów realizowanych w ramach FEWiM 2021-2027.....	146
Tabela 12. Sposoby niwelowania barier, na jakie mogą napotykać osoby z poszczególnych grup osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy ubiegając się o wsparcie	151
Tabela 13. Wnioski i rekomendacje.....	159

4.2. Spis wykresów

Wykres 1. Odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w województwie warmińsko-mazurskim w roku 2023.....	39
Wykres 2. Pracujący w województwie warmińsko-mazurskim w 2023 r. według poziomu wykształcenia [w tys. osób]	39
Wykres 3. Liczba rodzin korzystających z pomocy społecznej w województwie warmińsko-mazurskim w 2023 r. według wybranych przyczyn.....	40
Wykres 4. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych	43
Wykres 5. Płeć ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych	43



Wykres 6. Wiek ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych	43
Wykres 7. Wykształcenie ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych.....	44
Wykres 8. Miejsce zamieszkania ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych.....	44
Wykres 9. Branża zatrudnienia ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych.....	45
Wykres 10. Zarobki ankietowanych osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych.....	45
Wykres 11. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	46
Wykres 12. Płeć ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	46
Wykres 13. Wiek ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	47
Wykres 14. Wykształcenie ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	47
Wykres 15. Miejsce zamieszkania ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	47
Wykres 16. Branża zatrudnienia ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	48
Wykres 17. Zarobki ankietowanych osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych	48
Wykres 18. Ile osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych pracuje w Państwa firmie?	49
Wykres 19. Jakie są główne przyczyny zatrudniania pracowników na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych?	50
Wykres 20. Jeśli tak, jakie rodzaje umów będą preferowane?	51
Wykres 21. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych ubogich pracujących	51
Wykres 22. Płeć ankietowanych osób ubogich pracujących.....	52
Wykres 23. Wiek ankietowanych ubogich pracujących	52
Wykres 24. Wykształcenie ankietowanych ubogich pracujących.....	52
Wykres 25. Miejsce zamieszkania ankietowanych ubogich pracujących.....	53
Wykres 26. Rodzaj umowy zatrudnienia ankietowanych ubogich pracujących.....	53
Wykres 27. Branża zatrudnienia ankietowanych ubogich pracujących.....	53
Wykres 28. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności	54
Wykres 29. Płeć ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności.....	54



Wykres 30. Wiek ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności.....	55
Wykres 31. Wykształcenie ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności	55
Wykres 32. Miejsce zamieszkania ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności	55
Wykres 33. Rodzaj umowy zatrudnienia ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności	56
Wykres 34. Branża zatrudnienia ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności	56
Wykres 35. Zarobki ankietowanych osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności	56
Wykres 36. Ile osób z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności pracuje w Państwa firmie?	57
Wykres 37. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych osób w wieku 55+	57
Wykres 38. Płeć ankietowanych osób w wieku 55+.....	58
Wykres 39. Wykształcenie ankietowanych osób w wieku 55+	58
Wykres 40. Miejsce zamieszkania ankietowanych osób w wieku 55+	58
Wykres 41. Branża zatrudnienia ankietowanych osób w wieku 55+	59
Wykres 42. Zarobki ankietowanych osób w wieku 55+	59
Wykres 43. Ile osób w wieku 55 lat i więcej pracuje w Państwa firmie?	59
Wykres 44. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych reemigrantów.....	60
Wykres 45. Płeć ankietowanych reemigrantów	60
Wykres 46. Wiek ankietowanych reemigrantów	61
Wykres 47. Wykształcenie ankietowanych reemigrantów	61
Wykres 48. Ilu reemigrantów pracuje w Państwa firmie?	61
Wykres 49. Liczba osób będących na utrzymaniu ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych	62
Wykres 50. Wiek ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych	62
Wykres 51. Wykształcenie ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych	63
Wykres 52. Miejsce zamieszkania ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych	63
Wykres 53. Rodzaj umowy zatrudnienia ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych	64
Wykres 54. Branża zatrudnienia ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych	64
Wykres 55. Zarobki ankietowanych kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych	64



Wykres 56. Ile kobiet powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych pracuje w Państwa firmie?	65
Wykres 57. Jak ocenia Pan/i swoją sytuację na rynku pracy?	69
Wykres 58. Jak ocenia Pan/i możliwość poprawy swojej sytuacji na rynku pracy? ..	70
Wykres 59. Czy zna Pan/Pani oferty instytucji rynku pracy usług w zakresie poprawy sytuacji zawodowej?	70
Wykres 60. Czy korzystał/a Pan/Pani z usług instytucji rynku pracy w zakresie poprawy sytuacji na rynku pracy?	71
Wykres 61. Czy uważa Pan/i, że dotychczas oferowane wsparcie w zakresie poprawy sytuacji zawodowej osób pracujących jest adekwatne do Pana/i potrzeb? ..	71
Wykres 62. Jakie bariery zauważa Pan/Pani w zakresie dostępu do lepszego zatrudnienia?	76
Wykres 63. Jakiego rodzaju wsparcie na rynku pracy byłoby dla Pana/i najbardziej potrzebne?.....	77
Wykres 64. Jakie są, Pana/i zdaniem, największe bariery, które napotykają Państwa pracownicy?.....	78
Wykres 65. Jakie są Pana/i plany dotyczące zmiany swojej sytuacji zawodowej w najbliższym czasie?	82
Wykres 66. Jakie działania podejmuje Pan/i, w celu poprawy swojej sytuacji zawodowej?.....	83
Wykres 67. Jakie posiada Pan/i kwalifikacje zawodowe?.....	86
Wykres 68. Jak ocenia Pan/i swoje doświadczenie zawodowe?	86
Wykres 69. Czy uczestniczył/a Pan/i w jakichkolwiek kursach lub szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	87
Wykres 70. Czy Pana/i kwalifikacje są w Pana/i opinii wystarczające do podjęcia pracy, którą chciałby/chciałaby Pan/i wykonywać?	87
Wykres 71. Czy uważa Pan/i, że wsparcie to zostało trafnie zaplanowane w kontekście potrzeb i oczekiwań osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz ich indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych?	97
Wykres 72. Czy uważa Pan/i, że wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 zostało trafnie zaplanowane w kontekście Pana/i indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych?	99
Wykres 73. Czy uważają Państwo, że projekty z zakresu wsparcia osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy zaplanowane w ramach FEWiM 2021-2027 mogą przyczynić się do poprawy tej sytuacji?	106
Wykres 74. Czy Pana/i zdaniem grupy odbiorców wsparcia w Działaniu 7.2 FEWiM 2021-2027 zostały właściwie wytypowane?.....	114
Wykres 75. Które z wymienionych grup są Pana/i zdaniem w najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy?	114



Wykres 76. Czy Pana/i zdaniem grupy docelowe wsparcia zostały właściwie wytypowane?	115
Wykres 77. Które grupy docelowe powinny być Pana/i zdaniem wspierane priorytetowo?	116
Wykres 78. Jak ocenia Pan/i swoją sytuację na rynku pracy? – odpowiedzi w podziale na typy respondentów	117
Wykres 79. Jakie, Pana/i zdaniem, rozwiązania można zaproponować w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy?	125
Wykres 80. Jakie kompetencje, Pana/i zdaniem, powinny być szczególnie wspierane w ramach FEWiM 2021-2027?	134
Wykres 81. Jakie kompetencje powinny być szczególnie wspierane w ramach FEWiM 2021-2027?	135
Wykres 82. Czy, Pana/i zdaniem, wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 powinno być szczególnie ukierunkowane na osoby zamieszkujące jakiś konkretny obszar?	138
Wykres 83. Czy, Pana/i zdaniem, wsparcie kierowane do osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 powinno być szczególnie ukierunkowane na osoby zamieszkujące jakiś konkretny obszar?	139
Wykres 84. Czy słyszał/a Pan/i o wsparciu w zakresie poprawy sytuacji na rynku pracy oferowanym w ramach projektów finansowanych z UE (Regionalny Program Operacyjny Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 lub program Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027)?	154
Wykres 85. Jakie, Pana/i zdaniem, rozwiązania można zaproponować w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w ramach pomocy oferowanej z FEWiM 2021-2027?	154
Wykres 86. Jakie, Pana/i zdaniem, rozwiązania można zaproponować w zakresie zwiększenia dostępu do wsparcia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy?	155
Wykres 87. Jeśli tak, jakie rodzaje wsparcia planują Państwo wprowadzić?	156
Wykres 88. Jakie rodzaje wsparcia byłyby potencjalnie potrzebne dla Państwa pracowników?	156
Wykres 89. Jeśli tak, jakie rodzaje programów są oferowane?	157

4.3. Spis map

Mapa 1. Szacowana liczba osób pracujących w oparciu o umowy krótkoterminowe i umowy cywilno-prawne, I kwartał 2024 r.	30
Mapa 2. Szacowana liczba osób ubogich pracujących, I kwartał 2024 r.	32



Mapa 3. Szacowana liczba osób pracujących z niepełnosprawnościami, kwiecień 2024 r.	33
Mapa 4. Szacowana liczba osób pracujących w wieku 55 lat i więcej, 2023 r.	34
Mapa 5. Szacowana roczna liczba reemigrantów na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego, 2023 r.	35
Mapa 6. Szacowana liczba kobiet powracających do pracy po okresie sprawowania opieki nad dzieckiem na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego, 2024 r. .	36
Mapa 7. Stan ludności w województwie warmińsko-mazurskim w roku 2023 – dane na poziomie powiatów	38
Mapa 8. Oferty pracy w województwie warmińsko-mazurskim w 2023 r. – dane na poziomie powiatów	41
Mapa 9. Wynagrodzenia brutto w województwie warmińsko-mazurskim w 2023 r. – dane na poziomie powiatów	42
Mapa 10. Odsetek firm zatrudniających kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych w ogóle badanych firm działających w poszczególnych powiatach.....	65
Mapa 11. Rodziny w województwie warmińsko-mazurskim, którym w 2023 r. przyznano świadczenia z pomocy społecznej ze względu na ubóstwo – dane na poziomie powiatów	102
Mapa 12. Liczba rodzin w województwie warmińsko-mazurskim, którym w 2023 r. przyznano świadczenia z pomocy społecznej ze względu na ubóstwo, przypadających na każdy 1 000 mieszkańców – dane na poziomie powiatów	103
Mapa 13. Miejsca realizacji dofinansowanych projektów – Działanie 7.2 FEWiM ..	153